

”SILLÄ SAA TEETTÄÄ MITÄ VAAN”

Oppaan toteutus henkilökohtaisen avustajan työnantajalle Kainuuseen

Leena Heikkinen

Opinnäytetyö

Kevät 2016

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Heikkinen, Leena. ”Sillä saa teettää mitä vaan” Oppaan toteutus henkilökohtaisen avustajan työnantajalle Kainuuseen. Diak Pieksämäki, kevät 2016, 73 s., 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä henkilökohtaisen avustajan työnantajan rooliin ja siinä tarvittaviin tietoihin. Tämän perehtymisen pohjalta tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluiden käyttöön opas henkilökohtaisten avustajien työnantajina toimiville vaikeavammaisille. Opinnäytetyön tavoitteena ei ollut tehdä tutkimusta työnantajajuudesta, vaan työ on kehittämissä painotteinen.

Henkilökohtaisen avustajan työnantajan rooliin ja velvollisuuksiin perehtyminen toteutettiin tutustumalla kirjallisuuteen, lainsäädäntöön ja aiempiin tutkimuksiin. Lisäksi toteutettiin neljän työnantajana toimivan vaikeavammaisen henkilön teemahaastattelu sekä palvelusihteerin ohjauksen havainnointi kahden asiakkaan luona. Ohjauksen tarkoituksena oli auttaa asiakasta solmimaan työsopimus sekä ohjata suorittamaan työnantajalle työsuhteen alussa kuuluvat tehtävät. Haastattelujen ja havainnointien tarkoituksena oli saada kainuulaisten palvelunkäyttäjien mielipiteet ja toiveet huomioituksi oppaan suunnittelussa. Haastatteluista ja havainnoinneista saadun tiedon perusteella oppaaseen on liitetty uusia työsuhteeseen liittyviä lomakkeita sekä kerrottu henkilökohtaisen avustajan työn sisältöön vaikuttavista asioista.

Opinnäytetyöprosessin tuotoksena on syntynyt opas ”Henkilökohtaisen avustajan työnantajana Kainuussa”. Oppaaseen on koottu perustietopaketti aloittavalle työnantajalle. Oppaassa käydään läpi työsuhteen kulku työsopimuksen solmimisesta mahdolliseen työsuhteen päättämiseen saakka. Työnantajan velvollisuudet, kuten palkan maksaminen, työterveyshuollon järjestäminen ja vakuutuksista huolehtiminen, on kerrottu oppaassa mahdollisimman selkeästi. Työsuhteen eri vaiheissa tarvittavat lomakkeet on linkitetty sähköisessä muodossa olevaan oppaaseen. Painetun oppaan lukijat voivat tulostaa tarvittavat lomakkeet internetistä tai pyytää paperiset lomakkeet vammaispalvelujen työntekijältä.

Avainsanat: henkilökohtainen apu, vaikeavammaisuus, itsemääräämisoikeus, asiakaslähtöisyys.

## ABSTRACT

Heikkinen, Leena. "You can ask them to do whatever you want" Carrying out a guide to an employer of personal assistant in Kainuu. 73 pages, 4 appendices.

Language: Finnish. Pieksämäki, Spring 2016.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of social services.

The purpose of this thesis was to study the role of the employer of the personal assistant and the knowledge needed in that role. After studying the role it was planned to develop and make a guide for Kainuu Social and Health Care Joint Authority to be given to seriously disabled employers. The aim of this thesis was a developing a tool, not to make a research of being an employer.

The studying of the role and duties of the employer was put in to practice by reading literature, laws and previous studies. Along with these there was an interview of four employers who were seriously disabled and two observations of a services secretary when she was doing home visits. Home visits were done at homes of the customers who were starting their role as the employer of the personal assistants. The purpose of interviews and observations was to get opinions and hopes of the users of these services in Kainuu. It was also a purpose to notice these things while planning the guide. The information received from interviews and observations entailed that there are some new forms in the guide. There is also information of different things that affect a personal assistant's job description.

The guide "As an employer of personal assistant in Kainuu" was made as a result of this thesis. The guide includes basic knowledge for a new employer. In the guide there is information starting from the making of the contract all the way to the ending of the contract. The duties of the employer, for example paying the salaries, occupational health care and taking care of the insurances, are treported as simply way as possible. Different forms needed in different situations are linked to the guide that is available on the Internet. Persons who are using the printed guide can print the needed forms from the Internet or ask for the forms in paper from the employee of services for the disabled.

Keywords: personal assistance, seriously disabled persons, self-determination, customer orientation.

## SISÄLTÖ

1 APUA TYÖNANTAJUUDEN HAASTEeseen .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET .....	7
3 OPINNÄYTETYÖKUMPPANINA KAINUUN SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON KUNTAYHTYMÄ .....	8
4 TYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	10
4.1 Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä .....	10
4.2 Henkilökohtaiseen apuun vaikuttavaa lainsäädäntöä .....	13
4.3 Muita ohjeistuksia .....	17
5 HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA -PALVELU .....	19
5.1 Avustajatoiminnan historiaa .....	19
5.2 Avustajapalvelun kehittämisen projekteja Suomessa .....	20
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA HAASTEET .....	22
6.1 Tiedon keruu ja käsittely .....	22
6.2 Haastattelujen ja havainnointien satoa .....	25
6.3 Aikataulu ja resurssit .....	27
6.4 Toteutuksen haasteita .....	28
7 POHDINTA .....	30
7.1 Tavoitteiden saavuttaminen .....	30
7.2 Eettisyys .....	32
7.3 Luotettavuus .....	32
7.4 Ammatillinen kasvu .....	34
7.5 Jatkoaiheita .....	35
LÄHTEET .....	36
LIITTEET .....	42
LIITE 1: Saatekirje haastateltaville .....	42
LIITE 2: Suostumus haastatteluun osallistumisesta .....	43
LIITE 3: Haastattelun tukikaavake .....	44
LIITE 4: Työnantajan opas .....	45

## 1 APUA TYÖNANTAJUUDEN HAASTEeseen

Työni nimessä oleva sitaatti ”Sillä saa teettää mitä vaan” on eräältä henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivalta näkövammaiselta henkilöltä kuulemani lausahdus. Se sai minut miettimään, tietävätkö henkilökohtaisen avustajansa työnantajina toimivat vaikeavammaiset henkilöt työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista riittävästi. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymältä (myöhemmin Kainuun sote) oli tullut opinnäytetyön aihe-ehdotus/pyyntö tehdä opas henkilökohtaisten avustajien työnantajille. Päätin ottaa toimeksiannon vastaan ja toteuttaa oppaan osana opinnäytetyötäni.

Vuonna 2014 henkilökohtaista apua oli myönnetty koko maassa 17 356 vaikeavammaiselle henkilölle, joista Kainuussa oli 509 (Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi © Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2005–2016b). Vammaispalvelulain (1987/380) perusteella kunnalla on velvollisuus järjestää avustajapalvelu vaikeavammaiselle henkilölle. Laki antaa kunnalle mahdollisuuden palvelun toteuttamiseen usealla tavalla. Kunta voi järjestää palvelun itse tai yhdessä yhden tai useamman muun kunnan kanssa. Kunta voi myös ostaa palvelun yksityiseltä tai julkiselta palveluntuottajalta, antaa vaikeavammaiselle henkilölle palvelusetelin avustajapalvelun hankkimista varten tai korvata avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kulut työnantajana toimivalle avustettavalle. Viimeksi mainitussa tapauksessa kunnan on tarvittaessa ohjattava ja autettava vaikeavammaista henkilöä avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8 d §.) Tällä hetkellä suurin osa Kainuussa henkilökohtaista apua saavista henkilöitä toimii itse avustajiensa työnantajina (Eva Heiman, henkilökohtainen tiedonanto 10.2.2016).

Kainuun soten ohjeistus henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen on tällä hetkellä hajallaan. Oman ohjeistuksen lisäksi käytössä on kaksi internetistä saatavaa opasta (PomOpas ja Ensi askeleet työnantajana), joista löytyy tietoja avustajan työnantajana toimimiseen. Noista kumpikaan ei sellaisenaan vastaa Kainuun alueen käytäntöjä, vaan asioita joutuu etsimään useasta lähteestä.

Opinnäytetyössäni perehdyin vaikeavammaisten, avustajansa työnantajina toimivien henkilöiden kokemuksiin työnantajina toimimisesta. Perehtymiseen käytin kolmea ta-

paa. Tutustuin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, lainsäädäntöön ja aikaisempiin tutkimuksiin. Tein teemahaastattelun neljälle henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivalle henkilölle saadakseni heidän äänensä kuuluviin. Avustajina toimivia työntekijöitä en ole haastatellut, enkä tässä työssäni ole paneutunut heidän näkökulmaansa. Opinnäytetyöni tavoitteena oli tehdä opas työnantajille, enkä siksi ole nähnyt tarpeelliseksi perehtyä työntekijän näkökulmaan. Haastattelujen lisäksi havainnoin Kainuun soten vammaispalveluiden palvelusihteerin kotikäyntejä, joissa palvelusihteerin ohjasi työnantajana aloittavaa vaikeavammaista henkilöä työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Saamani tiedon perusteella suunnittelin ja toteutin Kainuun soten käyttöön oppaan henkilökohtaisen avustajan työnantajalle.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tavoitteet olen laatinut yhteistyössä Kainuun soten vammaispalvelujen työntekijöiden kanssa vastaamaan heidän käytännön tarpeeseensa. Työelämän yhteistyökumppania kuvaan tarkemmin luvussa 3.

Opinnäytetyöni tavoitteina ovat

1. Tutustua henkilökohtaisen avustajan työnantajan rooliin ja siinä tarvittaviin tietoihin
2. Suunnitella ja toteuttaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluiden käyttöön opas henkilökohtaisten avustajien työnantajille

Oppaan tarkoitus on helpottaa henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivan vammaisen henkilön toimimista työnantajana. Kun työnantaja-asiakas saa työnantajan velvollisuuksiinsa apua selkeästä oppaasta, tämä toivottavasti vähentää myös sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja palveluohjaajien työpainetta neuvontaan käytetyn ajan vähentyessä.

Opinnäytetyössäni ei käsitellä henkilökohtaisen avun hakuprosessia. Kainuun sote on tilannut oppaan tilanteeseen, jossa asiakas on jo saanut myönteisen päätöksen hakemuksensa.

### 3 OPINNÄYTETYÖKUMPPANINA KAINUUN SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON KUNTAYHTYMÄ

Kuntayhtymä muodostuu useamman kunnan yhteenliittymästä. Kuntayhtymä perustetaan jäsenkuntiensa valtuustojen hyväksymällä perussopimuksella, jossa määritellyjä tehtäviä kuntayhtymä hoitaa jäsenkuntiensa puolesta. (Suomen Kuntaliitto 2016.)

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä tuottaa seitsemän jäsenkuntansa (Hyrynsalmi, Kajaani, Kuhmo, Paltamo, Ristijärvi, Sotkamo ja Suomussalmi) kaikki sosiaali- ja terveystalvet lasten päivähoitoa lukuun ottamatta. Lisäksi Puolangan kunta on Kainuun soten osajäsen. Puolangan jäsenyys koskee erikoissairaanhoidoa, kehitysvammaisten erityishuoltoa ja ympäristöterveydenhuoltoa. (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä i.a.a; Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän perussopimus 2015, 2 §.) Tällä hetkellä on menossa suuri valtakunnallinen sote-uudistus, eikä vielä ole tiedossa miten Kainuun alueen palvelut uudistuksen toteuduttua järjestetään.

Kainuun soten vammaispalvelujen vastuualueen tehtäviin kuuluu Vammaispalvelulain (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380) mukaisten palveluiden ja tukitoimien järjestäminen. Palvelujen tarkoituksena on ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä ja näin edistää vammaisen henkilön mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa. (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä i.a.b) Yksi kyseisen lain perusteella järjestettävistä palveluista on henkilökohtainen apu.

Uusi sosiaalihuoltolaki nostaa asiakkaan osallisuuden tärkeään asemaan palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Laissa osallisuudella tarkoitetaan sekä yhteenkuulumisen ja osallisuuden tunnetta että mahdollisuutta toimia ja vaikuttaa omassa asiassa, yhteisössä ja yhteiskunnassa. Erilaiset syyt saattavat vaikeuttaa yksilön osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuuksia. Tällaisissa tilanteissa yksilöä voidaan tukea osallisuuden esimerkiksi neuvonnalla, mahdollistamalla edustajan käyttäminen tai tukea henkilöä kommunikaatiossa tai liikkumisessa. (Sosiaalihuoltolaki, soveltamisopas, 9.) Henkilökohtaisella avulla voidaan tukea vaikeavammaisen henkilön osallisuutta.



Kuten edellä on todettu, Kainuun soten alueella suurin osa henkilökohtaista apua saavista vaikeavammaisista toimii itse avustajansa työnantajana. Vammaispalveluiden palvelusihteeriksi Eva Heimanin työtehtäviin kuuluu henkilökohtaisen avun rekrytointiapu ja työnantajaneuvonta, jota lain mukaan on järjestettävä. Hän on työssään todennut työnantajille suunnatun oppaan tarpeen ja tuonut sen opinnäytetyöaiheena esille. Heiman on ollut pääasiallinen yhteistyökumppanini opasta suunnitellessani. Oppaan eri versioita ovat kommentoineet myös vammaispalveluiden sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat. Vammaispalveluiden vastuualuepäällikkö Anna-Liisa Kainulainen sekä toimistosihteeriksi Kaija Patronen olivat Heimanin lisäksi mukana ensimmäisessä yhteistyöpalaverissa opinnäytetyötä aloittaessani.

Kainuun sotella on yksi organisaation palkkaama henkilökohtainen avustaja. Hän toimii avustajana vaikeavammaisille, jotka eivät pysty itse toimimaan työnantajina. Lisäksi hän sijaistaa jonkin verran lyhytaikaisissa oman avustajan poissaolotilanteissa. Parhailaan Kainuun sote selvittää palvelusetelien käyttöönottoa henkilökohtaisen avun järjestämisen tapana. Vielä ei ole tiedossa milloin palvelusetelit otetaan käyttöön. Setelien käyttöönotto tulee kuitenkin vaikuttamaan henkilökohtaisen avun järjestämiseen Kainuussa. (Eva Heiman, henkilökohtainen tiedonanto 10.2.2016.)

## 4 TYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Henkilökohtainen apu on vaikeavammaiselle henkilölle vammaispalvelulain turvaama subjektiivinen oikeus. Vaikeavammaisen henkilön toimiessa itse avustajansa työnantajana hänen on huomioitava työsuhdetta määrittelevä lainsäädäntö. Palvelun maksuttomuudesta ja vaikeavammaisen henkilön kohtelusta hänen asioidessaan vammaispalveluissa säädetään niin ikään laeissa. Koska lainsäädäntö näin vahvasti määrittää opinnäytetyöni aiheena olevaa palvelua, on lainsäädäntö suurelta osin opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä. Lainsäädännön lisäksi olen etsinyt opinnäytetyöni taustaksi tutkimuksia henkilökohtaisen avun työnantajuuteen ja sen kehittämiseen liittyen. Erityisesti olen valinnut tutkimuksia, joissa on selvitetty kokemuksia työnantajana toimimisesta. Tässä luvussa esittelen työni keskeisiä käsitteitä, lainsäädäntöä ja muita ohjeistuksia. Avustajapalvelun kehittämisprojekteista kerron luvussa 5.2 ja aiemmista tutkimuksista luvussa 6.1.

### 4.1 Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä

*Vammaisuus* ja *vaikeavammaisuus* ovat moniselitteisiä käsitteitä, ja niitä on määritelty eri yhteyksissä eri tavoin. Määritelmään vaikuttaa näkökulma, josta vammaisuutta katsoo. Lääketiede pyrkii selvittämään vamman syytä ja sen vaikutusta ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Sosiaalisesta näkökulmasta katsottuna vammaisuus on yhteisöllinen asia. Se ilmenee vammautuneen henkilön yhteiskunnan toimintoihin osallistumisessa, sillä ympäristö on yleensä suunniteltu vammattomien ja vaivattomasti liikkuvien henkilöiden tarpeisiin. (Isoniemi 2012, 10–13; Vernerinet Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.a.)

Nykyään vammaisuutta ei enää määritellä ensisijaisesti lääketieteellisenä tai sosiaalisena kysymyksenä. Uutena näkökulmana vammaisuuden määrittelyyn on noussut ihmisoikeusnäkökulma. Tämä näkökulma on ohjannut myös Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokouksen vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen (YK:n vammaissopimus) suunnittelua. (Gustafsson i.a., 4.) Vammaissopimuksen 1. artiklan määritelmän mukaisesti ”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkä-

aikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” (HE 284/2014 vp, 107.)

Tässä opinnäytetyössä vaikeavammaisuus määrittyy kuitenkin vammaispalvelulain (1987/380) määrittämällä tavalla. Kyseisessä laissa vaikeavammaisuus määritellään kunkin vaikeavammaisille suunnatun palvelun tai tukitoimen kohdalla erikseen. Opinnäytetyössäni käsittelen henkilökohtaista apua, ja siksi määritelmäni on lain 8 c §:n mukainen:” Henkilökohtaista apua järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka tarvitsee pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden johdosta välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua suoriutuakseen 1 momentissa tarkoitetuista toiminnoista eikä avun tarve johdu pääasiassa ikääntymiseen liittyvistä sairauksista ja toimintarajoitteista” (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8 c §). *Henkilökohtainen apu* on vammaispalvelulain (1987/380) mukainen, käyttäjälleen maksuton palvelu. Se on toisen ihmisen vaikeavammaiselle henkilölle antamaa apua päivittäisiin toimintoihin, työhön, opiskeluun, harrastuksiin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämiseen asiakkaan itsensä määrittämällä tavalla. (Assistentti.info i.a.)

Kajaanilainen henkilökohtaisen avun käyttäjä toteaa, että ilman avustajaa hän olisi sairautensa edetessä joutunut luopumaan persoonalleen ominaisista piirteistä aktiivisena, liikkuvana ja sosiaalisena ihmisenä. Toimintakyvyn vaihdellessa päivittäin myös se, mihin hän kulloinkin tarvitsee apua, vaihtelee. Tekemällä itse ne tehtävät mitä pystyy ja antamalla avustajalle ohjeet avustamiseen, hän kokee olevansa itse aktiivinen tekijä, eikä passiivinen tekemisen kohde. (Valtanen 2013, 41.)

Kuten jo aiemmin totesin, kunta voi järjestää palvelun itse tai ostopalveluna, antaa vaikeavammaiselle palvelusetelin avustajapalvelun hankkimiseksi tai korvata avustajan palkkaamisesta koituvat kulut työnantajana toimivalla avustettavalle. Päätöksentekijän tehdessä päätöstä siitä, millä tavalla kunta järjestää avustajapalvelun sitä hakevalle vaikeavammaiselle henkilölle, on hänen otettava huomioon henkilön oma mielipide ja toivomukset. Vaikeavammaisen henkilön elämäntilannetta ja avun tarvetta on arvioitu ja määritelty hänelle tehdyssä palvelusuunnitelmassa. Palvelusuunnitelmassa määritellyt asiat on huomioitava päätöstä tehtäessä. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä

palveluista ja tukitoimista 1987, 8 d §.) Järjestämistavasta riippumatta tulisi vaikeavammaisella itsellään olla oikeus valita avustajansa sekä päättää mihin, milloin ja missä hän avustajaa käyttää. Muissa hoito- palvelu- tai tukimuodoissa ei ole vastaavanlaista oikeutta päättää itse palvelun tai tuen konkreettista antajaa. (Laine 2011, 17; Larsson 2008, 24.)

*Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä* tarkoittaa henkilökohtaisen avun järjestämistä niin, että vaikeavammaisen, avustettava henkilö on avustajan juridinen ja tosiasiallinen työnantaja (Heinonen & Nurmi-Koikkalainen 2006, 232). Kaikki työnantajina toimivat vaikeavammaiset eivät työnantajuudestaan huolimatta itse hoida kaikkia työnantajalle kuuluvia tehtäviä. Useimmiten jollekin muulle hoidettavaksi ulkoistettu tehtävä on palkanmaksu. Kainuussa valtuutuslomakkeen täyttämällä vaikeavammaisen työnantaja voi siirtää palkanmaksun, verojen ja eläkevakuutusmaksun pidättämisen Kainuun sotien hoidettavaksi. On tärkeää, että työnantajavelvoitteita siirrettäessä siitä sovitaan kirjallisesti. Näin työsuhteen osapuolet tietävät mihin ovat sitoutuneet ja kenen kanssa mitäkin asiaa tulee hoitaa. (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluohjeet 1.1.2015 alkaen; Ahola & Heini 2014, 32.)

*Itsemääräämisoikeudella* tarkoitetaan ihmisen oikeutta ja vastuuta päättää itseään ja omaa elämäänsä koskevista asioista (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 188). Perusoikeusuudistusta koskeneessa hallituksen esityksessä tämän oikeuden on todettu olevan useiden muiden oikeuksien käytön perustana. Perustuslaissa itsemääräämisoikeutta ei mainita, mutta siitä huolimatta se kuuluu osana perusoikeusjärjestelmäämme. Sosiaalihuollon palveluihin ja niiden järjestämiseen liittyen itsemääräämisoikeudesta säädetään laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812). Hallitus on tehnyt eduskunnalle esityksen laiksi sosiaalihuollon asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä. Myös tässä laissa itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan ”yksilön oikeutta määrätä omasta elämästään sekä päättää hoidostaan ja palveluistaan”. (HE 108/2014.)

Suhteessa henkilökohtaiseen apuun itsemääräämisoikeus tarkoittaa oikeutta valita oma avustaja ja määritellä hänen työnkuvansa. Avustajan työvuorot voi suunnitella oman ajankäytön, arjen ja menojen mukaisesti. (Hemminki 2012, 2.)

*Asiakaslähtöisyys ja asiakaskeskeisyys* ovat termejä, joita näytään käyttävän tarkoittamaan samaa asiaa. Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan käytännön työssä usein samaa kuin itsemääräämisoikeudella (Mäkinen ym. 2009, 188). Asiakaslähtöiset palvelut on suunniteltu yksilö- ja tilannekohtaisesti niin, että palvelut räätälöidään asiakaskohtaisesti (Hokkanen 2013, 56). Tämä ajatus on ollut yksi keskeinen periaate uutta sosiaalihuoltolakea valmisteltaessa. Lain soveltamisoppaassa sanotaan asiakaskeskeisyyden keskeiseksi ominaisuudeksi se, että palvelut järjestetään asiakkaan tarpeista lähtien mahdollisimman toimiviksi. Tämä onnistuu asiakkaan osallistuessa palvelun suunnitteluun alusta asti. Aholan & Heinin (2014) mielestä olisi tärkeää, että kaikissa kunnissa olisi käytössä useampia vammaispalvelulain määrittelemiä henkilökohtaisen avun järjestämistapoja. Näin sosiaalityöntekijä voisi palvelupäätöstä tehdessään valita asiakkaalle yksilöllisesti hänelle sopivan järjestämistavan. (Sosiaalihuoltolaki, soveltamisopas, 4; Ahola & Heini 2014, 2.)

Asiakaslähtöisyyden olen huomionnut omassa opinnäytetyössäni vaikeavammaisten työnantajien haastatteluiden kautta. Olen kysynyt heiltä, mitä asioita he kokevat tarpeelliseksi tuoda esille avustajan työnantajalle suunnittelemassani oppaassa. Lisäksi olen pyrkinyt käyttämään asiakkaille ymmärrettävää kieltä, ja opas on toteutettu suurella kirjasinkoolla, jotta heikkonäköisen asiakkaan on helpompi lukea tekstiä. Asiakaslähtöisyyden lisäksi haastatteluiden kautta toteutuu myös työnantajien osallisuus heille suunnatun oppaan suunnittelussa.

#### 4.2 Henkilökohtaiseen apuun vaikuttavaa lainsäädäntöä

*Suomen perustuslain* (1999/731) yhdenvertaisuusperiaatteen mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan vammaisuuden perusteella. Näin ollen perustuslain toisessa luvussa säädetyt perusoikeudet koskevat myös vammaisia henkilöitä. Laki velvoittaa julkisen vallan turvaamaan laissa määriteltyjen perusoikeuksien toteutumisen. Tämän ajattelen puolustavan oikeutta henkilökohtaisen avustajan saamiseen, sillä avustajan kanssa vammaisen henkilö voi osallistua sellaisiin yhteiskunnan tai vapaa-ajan toimintoihin, joihin hän ei ilman apua pystyisi osallistumaan. (Suomen perustuslaki 1999, 6 §, 22 §.)

Vaikeavammaisen henkilön henkilökohtaisen avun saaminen perustuu *lakiin vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (vammaispalvelulaki)* (1987/380). Vuonna 1988 voimaan tullut vammaispalvelulaki kumosi edeltäjänsä, vuonna 1946 säädetyn invalidihuoltolain. Subjektiiviseksi oikeudeksi avustajapalvelut tulivat kuitenkin vasta vuonna 2009. Tuolloin lain turvaama minimituntimäärä oli 10 tuntia kuukaudessa. Vuodesta 2011 alkaen kunnan on tullut myöntää henkilökohtaista apua vähintään 30 tuntia kuukaudessa, mikäli pienempi tuntimäärä ei ole riittänyt turvaamaan vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä avuntarvetta. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8 c §, muutosten voimaantulosäännökset.) Vuodesta 2009 vuoteen 2014 henkilökohtainen avustaja -palvelun käyttäjien määrä on noussut 5000 yli 15 000 henkilöön (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 5).

Vuonna 2012 sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamista selvittänyt työryhmä esitti, että vammaispalvelulaki (1987/380) ja laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) sovitettaisiin yhteen eri vammaisryhmien yhdenvertaisten palvelujen turvaamiseksi. Tätä lakien yhdistämistä valmistelemaan Sosiaali- ja terveysministeriö asetti työryhmän keväällä 2013. Työryhmän tavoitteena oli sovittaa edellä mainitut lait yhteen ja selvittää muut vammaispalveluja koskevan lainsäädännön uudistamistarpeet vuoden 2014 loppuun mennessä. Tämänhetkisen ehdotuksen mukaan uuteen lakiin ei enää sisällyttäisi jakoa vammaisiin ja vaikeavammaisiin, sillä termi "vaikeavammaisen" ei kuvaa vammaisten henkilöiden yksilöllisiä avun tarpeita. Lain jatkovalmistelu siirtyy seuraavalle hallituskaudelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Henkilökohtaisen avustajan ja hänen työnantajansa työsuhde perustuu *työsopimuslakiin* (2001/55). Tuo laki on työsopimuksen kivijalka, jossa määritellään työsuhteen ehdot sopimuksen solmimisesta työsuhteen päättymiseen. Työsopimuksen muoto voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Lain mukaan työsuhteessa voidaan noudattaa koeaikaa, kun siitä yhteisesti sovitaan. Laki määrittelee tilanteet, joissa osa työnantajan velvollisuuksista voidaan siirtää kolmannen osapuolen hoidettavaksi. Näin menetellään usein vaikeavammaisen henkilön toimiessa avustajansa työnantajana. Palkanmaksu, verojen ja eläkevakuutusmaksun pidättäminen siirretään Kainuun alueella usein Kainuun soten hoidettaviksi. Laki määrittelee sekä työnantajan että työntekijän velvollisuudet. Työnantajan oppaaseen on kirjattu lain mukaisia velvollisuuksia, kuten palkan

maksuun ja työturvallisuuteen liittyvistä asioista huolehtiminen. Avustajan lomauttaminen tai työsopimuksen irtisanominen on tarvittaessa myös tehtävä lain edellyttämällä tavalla. (Työsopimuslaki 2001; Eva Heiman, henkilökohtainen tiedonanto 10.2.2016.)

Eri tavoin vammaisten henkilöiden avun tarve vaihtelee suuresti. Tästä johtuen myös avustajien työajat vaihtelevat erilaisista osa-aikatöistä säännölliseen kokopäivätyöhön tai vuorotyöhön. *Työaikalaki* (1996/605) määrittää kuitenkin sitä, miten pitkiä työvuoroja saa olla, kuinka epätyypillisistä työajoista korvataan ja miten avustajalle on annettava lepoaika. Kaikkia variaatioita ei voi kirjata työnantajille tehtävään oppaaseen, mutta joitakin perusasioita on tuotava esille. Työajaksi luetaan se aika, joka avustajan on oltava työpaikalla työnantajan käytettävissä. Säännöllinen työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Yli kuuden tunnin vuorokausityöajalla on avustajalle annettava puolesta tunnista tuntiin kestävä lepoaika. (Työaikalaki 1996, 4 §, 6 §, 28 §.)

*Vuosilomalaissa* (2005/162) säädetään työntekijän ansaitsevan palkallista vuosilomaa, mikäli hän on kuukauden aikana työskennellyt vähintään 14 työpäivää tai 35 tuntia. Tätä vähemmän työskenneellä työntekijällä on oikeus saada kaksi vapaapäivää kutakin työsopimuksessa työskentelemäänsä kuukautta kohti. Vapaan ajalta maksettavista lomakorvauksista säädetään samassa laissa. (Vuosilomalaki 2005, 5 §, 6 §, 8 §, 16 §, 19 §.)

*Työterveyshuoltolaki* (2001/1383) velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon edistämään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn turvallista suorittamista, työuran aikaista työ- ja toimintakykyä ja työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollon järjestämistä varten on työnantajan solmittava kirjallinen sopimus sekä tehtävä toimintasuunnitelma palvelua tuottavan tahon kanssa. Lakisääteisen työterveyshuollon piiriin ei kuulu sairauksien hoito, vaan pelkästään ennalta ehkäisevä työ. Työterveyshuollon kustannuksiin työnantajalla on oikeus saada korvausta sairausvakuutuslain (364/1963) säätämällä tavalla. (Työterveyshuoltolaki 2001, 1 §, 4 §, 6 §, 9 §, 11 §.) Kainuun soten alueella työnantajana toimiva vaikeavammaisen avustettava antaa kustannusten korvausten hakemista varten valtakirjan Kainuun sotelle, joka vastaa vammaispalvelulain mukaisesti lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluohjeet 1.1.2015 alkaen).

Työterveyshuoltolain lisäksi *työturvallisuuslaki* (2002/738) velvoittaa työnantajaa parantamaan työympäristön turvallisuutta ja työolosuhteita niin, että työntekijän terveyteen kohdistuvat haitat ovat mahdollisimman vähäiset. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa perehdyttämistä työympäristöön ja työssä käytettäviin välineisiin sekä työergonomiasta huolehtimista. Työn tauottaminen työn raskauden huomioiden parantaa myös työn turvallista suorittamista sekä työssä jaksamista. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 §, 14 §, 24 §, 31 §.)

*Työtapaturma- ja ammattitautilaki* (2015/459) velvoittaa työnantajan vakuuttamaan työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Laissa tarkoitetun vakuutuksen perusteella työntekijällä on oikeus saada korvausta työtapaturman tai ammattitaudin johdosta. Tämä laki on tullut voimaan 1.1.2016 ja se on kumonnut aikaisemmat tapaturmavakuutuslain (1948/608) ja ammattitautilain (1988/1343). (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 2015, 1 §, 3 §, 282 §.)

Lainsäädännön lisäksi työsuhdetta määrittää *työehtosopimus*, mikäli työnantaja kuuluu Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liittoon (Heta-liitto ry). Heta-liitto on solminut valtakunnallisen työehtosopimuksen Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) kanssa. (Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto i.a.)

Henkilökohtainen avustaja -palvelu on asiakkaalle maksutonta, mikäli hän ei saa korvausta kustannuksista jonkun muun kuin vammaispalvelulain nojalla. Tästä säättää *Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista* (1992/734) (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 1992, 4 §).

Kaikissa sosiaalipalveluissa on otettava huomioon *laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista* (2000/812). Siinä säädetään muun muassa henkilön oikeudesta hyvään kohteluun, oikeudesta saada palvelu- ja hoitosuunnitelma sekä itsemääräämisoikeudesta ja oikeudesta osallistua palveluidensa suunnitteluun ja toteutukseen. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000, 4 §, 7 §, 8 §.) *Sosiaalihuoltolain* (2014/1301) 6 § velvoittaa kunnan työntekijöitä antamaan asiakkailleen ohjausta ja neuvontaa heille kuuluvista palveluista. Tämän perusteella myös henkilökohtaista apua tarvitsevan asiakkaan tulisi saada tietoa oikeudestaan palveluun. (Sosiaalihuoltolaki 2014, 6 §.)



Vireillä olevia lakeja, jotka tulevat vaikuttamaan myös vammaisten henkilöiden kohteluun, ovat ainakin *itsemääräämisoikeuslainsäädäntö ja yhdenvertaisuuslaki* (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 1). Tällä hetkellä vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuudesta säädetään muun muassa edellä mainitussa Suomen perustuslaissa (1999/731), jossa sanotaan, ettei vammaisuuden perusteella saa asettaa kansalaisia eri asemaan (Suomen perustuslaki 1999, 6 §).

### 4.3 Muita ohjeistuksia

Suomi on allekirjoittanut *YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen* (YK:n vammaissopimus) jo vuonna 2007. Sopimus on kuitenkin edelleen ratifioimatta. Eduskunta hyväksyi sopimuksen 3.3.2015, mutta sen ratifiointi vaatii itsemääräämisoikeutta määrittelevien lakien muutoksia. (Kilpeläinen 2015.) Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen niin sanotusta itsemääräämisoikeuslaista vuonna 2014 (HE 108/2014).

YK:n vammaissopimus ei perusta uusia ihmisoikeuksia vammaisille, vaan vahvistaa kaikkien ihmisyyksilöiden synnynnäisen arvon ja kaikkien jo luotujen ihmisoikeuksien, sekä perusvapauksien kuulumisen täysimääräisesti vammaisille ihmisille (Gustafsson, Henrik s. 4). YK:n vammaissopimuksen keskeisiä periaatteita ovat muun muassa itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja vammaisten henkilöiden osallistuminen ja osallisuus yhteiskuntaan (Vernerinet Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.b). Nämä oikeudet voivat realisoitua henkilökohtaisen avustajan palvelua käyttämällä (Larsson 2008, 23).

*Suomen vammaispoliittinen ohjelma* vuosille 2010-2015 (VAMPO) ”tarjoaa tuen ja suunnan kunnalliselle ja alueelliselle vammaispolitiikalle.” Ohjelmassa tuodaan esiin vammaisten henkilöiden osallisuuden esteitä ja esitetään toimenpiteitä niiden poistamiseksi. Ohjelmassa esitetään yhteensä 122 konkreettista toimenpidettä, joilla havaittuihin epäkohtiin tartutaan. Toimenpide-ehdotus 39 ottaa kantaa henkilökohtaisen avun järjestämiseen ja kuuluu:” Ohjataan henkilökohtaisen avun toimeenpano kunnissa, erityisesti kiinnitetään huomiota avun sisällön ja järjestämistapojen kehittämiseen.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 3, 24, 60.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen internetsivuilta löytyy *vammaispalvelujen käsikirja*, joka toimii vammaisalan päättäjien ja työntekijöiden käytännön työvälineenä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a.a.). Vammaispalvelujen käsikirjasta löytyy selkeästi kirjoitettuna tietoa myös henkilökohtaisesta avusta, muun muassa avun myöntämisestä ja järjestämistavoista (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a.b). Mielestäni sivut palvelevat työntekijöiden ja päättäjien lisäksi myös henkilökohtaista apua tarvitsevia henkilöitä ja heidän läheisiään.

*Kainuun sote* on tehnyt oman *vammaispalveluohjeensa*, jota päivitetään tarvittaessa. Ohjeeseen sisältyy ohje myös henkilökohtainen avustaja -palvelun hakemisesta, myöntämisperusteista sekä työnantajana toimiessa tarvittavista tiedoista. (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluohjeet 1.1.2015 alkaen, 7–17.) Tämän lisäksi vammaispalvelujen palvelusihteeri on tehnyt ohjeen henkilökohtaisen avustajan palkkaukseen. Tuossa ohjeessa on pitkälti samoja tietoja kuin vammaispalveluohjeessakin, mutta ne keskittyvät pelkästään työnantajana toimimiseen. (Eva Heiman, henkilökohtainen tiedonanto 10.2.2016.)

## 5 HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA -PALVELU

### 5.1 Avustajatoiminnan historiaa

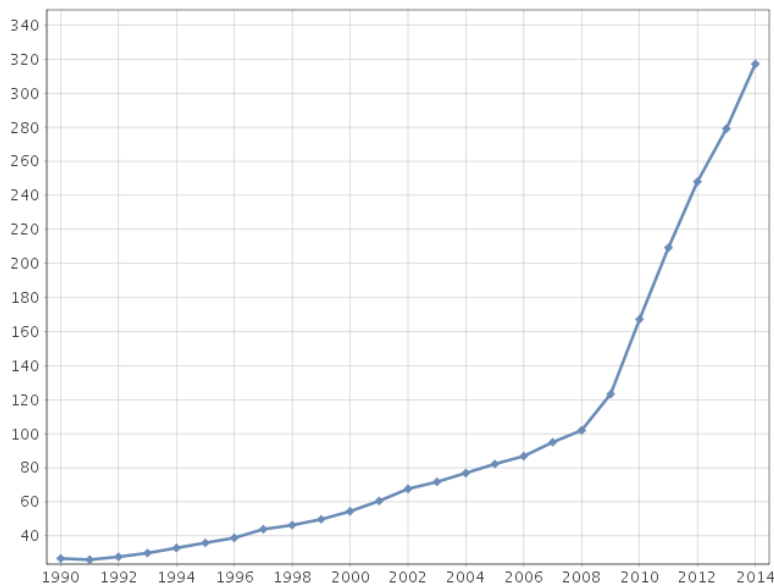
Avustajatoiminnan katsotaan alkaneen USA:ssa 1960-luvulla. Illinoisin yliopistossa opiskeli vuonna 1962 vaikeavammaisia opiskelijoita, jotka siirtyivät hoivakodista kampuksen lähellä sijaitsevaan asuntoon asunnonmuutostöiden turvin. Tätä useammin henkilökohtaisen avustajatoiminnan alkusysäykseksi katsotaan Berkeleyn yliopistossa 1960-luvun lopulla opiskelleet vaikeavammaiset. He halusivat laitoksesta asumaan muiden opiskelijoiden keskuuteen ja saivatkin rahat avustajien palkkaamiseen. Berkeleyssä perustettiin myös ensimmäinen Independent Living -liikkeen keskus vuonna 1972. Liikkeen katsotaan olleen vahva vaikuttaja myös henkilökohtaisen avustajatoiminnan kehittymisessä. (Könkkölä 2006, 18; Heiskanen 2008, 49.)

Suomessa vammaisten ihmisten oikeus avun saamiseen on mainittu ensimmäisen kerran jo vuoden 1852 vaivaishoitoasetuksessa. Tuosta on kuitenkin ollut vielä pitkä matka nykyisenkaltaiseen henkilökohtaiseen apuun. Sotainvalidien ja polioepidemioiden vammauttamien henkilöiden kuntoutuksen ja palveluiden suunnittelu ja järjestäminen ovat olleen edesauttamassa vammaislainsäädännön kehittymistä. (Heiskanen 2008, 53–55.)

Avustaja-käsite alkoi Suomessa muotoutua, kun vuonna 1979 mietintönsä antanut kuntoutuspalvelujärjestelmän kehittämistoimikunta ehdotti ”yksilöllisen avustajan” käytöstä aiheutuvien kustannusten korvaamista lakiin kirjattavaksi oikeudeksi. Suomen CP-liitolla on ollut avustajapalvelutoimintaa syksystä 1981 lähtien ja vammaispalvelulakiin se kirjattiin lopulta vuonna 1987. Laki astui voimaan 1.1.1988. Subjektiviseksi oikeudeksi henkilökohtainen apu tuli kuitenkin vasta 1.9.2009. (Heiskanen 2008, 58–59; Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987.)

Kuviossa 1 näkyy, kuinka henkilökohtaisen avun muuttuminen subjektiviseksi oikeudeksi näkyy palvelun myöntämismäärässä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos on tilastoinut henkilökohtaisen avun päätöksiä vuodesta 1990 lähtien. Koko maan tasolla avus-

tajapäätökset ovat nousseet hyvin hitaasti tuosta lähtien, kunnes vuodesta 2009 päätösten lukumäärä on kääntynyt jyrkkään nousuun.



KUVIO 1: Henkilökohtaisen avun asiakkaita Suomessa vuoden aikana / 100 000 asukasta (Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi © Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2005–2016 a.)

## 5.2 Avustajapalvelun kehittämisen projekteja Suomessa

Suomessa ensimmäinen kirja henkilökohtainen avustaja -järjestelmästä julkaistiin vuonna 2006. Se on tuotos 3-vuotisesta Henkilökohtainen avustaja -järjestelmän kehittämisprojektista (HAJ-projekti). Projektin aikana selvitettiin avustajatoiminnan sen hetkistä tilaa ja etsittiin hyviä käytäntöjä. Epäkohdat nostettiin esiin kehitystarpeina ja -ehdotuksina, jotka on luovutettu Sosiaali- ja terveysministeriön käyttöön. Tällä on pyritty vaikuttamaan myös lakiuudistustyöskentelyyn. Kirjassa on projektin aikana tehtyjen haastattelujen avulla katsottu henkilökohtainen avustaja -järjestelmää niin työnantajana toimivan avustettavan, päätöksentekijän kuin avustajana toimivan työntekijänkin näkökulmista. Kirjassa on lisäksi kerrottu avustajajärjestelmän historiaa ja kehittymistä paitsi Suomessa, myös muissa Euroopan maissa ja USA:ssa. (Heinonen & Saraste toim. 2006, 4–14.)

HAJ-projektin aikana huomattiin tarve kehittää henkilökohtainen avustaja -järjestelmää vastaamaan paremmin näkövammaisten henkilöiden avuntarpeisiin. Tähän tarpeeseen pyrittiin vastaamaan Asumispalvelusäätiö ASPA:n Vähän mutta välttämättä -projektilla 2006–2010. Vaikka projektin pääasiallinen kohderyhmä olivatkin näkövammaiset, ovat projektin tulokset hyödyttäneet myös muita henkilökohtaista apua tarvitsevia vammaisryhmiä. Yksi tällainen mielestäni kaikkia työnantajia hyödyttävä projektin tuotos on Ensi askeleet työnantajana -opas. (Manninen, Ilonen & Valta 2011, 7, 24.)

Vähän mutta välttämättä -projekti on ollut merkityksellinen myös Kainuun alueen henkilökohtaisen avun kehittämisessä. Kainuun maakunta -kuntayhtymä (Kainuun soten edeltäjä) oli yksi kolmesta projektin pilottialueista. Pilottialueilla tavoitteina oli tukea vammaisten työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien vuorovaikutuksen sujuvuutta, kehittää avustajatarpeen tunnistamista ja kokeilla uudenlaisia henkilökohtaisen avun toiminta- ja järjestämistapoja. Kuntayhtymän alueella aloitettiin henkilökohtaisen avun välitystoiminta maaliskuussa 2010. Projektin työntekijät pyrkivät lisäämään asiakkaiden tietoisuutta heidän oikeudestaan saada henkilökohtainen avustaja. Projektin työntekijä kävi pitämässä tiedotustilaisuuden asiasta Kainuun Näkövammaiset ry:n tilaisuudessa. (Manninen ym. 2011, 14, 17, 22.)

Vähän mutta välttämättä -projektin yksi ”tuote” on Kohtaamisia-kurssi. Se on suunnattu vammaisille työnantajille ja heidän avustajilleen. Tavoitteena on lisätä molempien osallistujaryhmien tietoa henkilökohtaisen avun lainsäädännöstä, palkanmaksusta, työsuoje- lusta ja muista käytännön asioista. Lisäksi tavoitteena on parantaa työnantajan ja avusta- jan välistä vuorovaikutusta. Näin kurssi voi vähentää kunnallisen sosiaalityön neuvon- nan tarvetta käytännön asioihin liittyen. Kajaanissa Kaukametsän opistossa toteutetulla Kohtaamisia-kurssilla oli 14 osallistujaa. Vammaisten henkilöiden osallisuuden kannal- ta tärkeää on se, että kansalaisopistojen opettajien koulutuksen lisäksi kurseja varten koulutettiin 30 työnantajana toimivaa kokemusasiantuntijaa. (Manninen ym. 2011, 22– 23.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA HAASTEET

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi, kun Kainuun soten antamien aihe-ehdotusten perusteella otin yhteyttä soten vammaispalveluihin. Sovittuamme, että toteutan Kainuun soten käyttöön oppaan, täytin ja palautin opinnäytetyön ideapaperin Fronter-oppimisalustalle. Tammikuussa 2015 olin ensimmäisessä yhteistyöpalaverissa vammaispalveluiden työntekijöiden kanssa. Tuolloin sovimme alustavasta aikataulusta, oppaan muodosta ja sisällöstä pääpiirteittäin. Maaliskuussa 2015 esittelin opinnäytetyösuunnitelmani siihen varatussa seminaarissa. Opinnäytetyösuunnitelman hyväksymisen jälkeen hain tutkimusluvan Kainuun sotelta työn toteuttamista varten.

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyöprosessini, sekä perustelen tekemiäni valintoja. Pohdin työskentelyäni myös eettisistä näkökohdista sekä mietin, mitkä asiat ovat olleet itselleni haasteellisia prosessin edetessä.

### 6.1 Tiedon keruu ja käsittely

Oppaan suunnittelua varten halusin perehtyä asiakkaiden kokemuksiin avustajan työnantajana toimimisesta. Aloitin lukemalla aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä.

Hallman (2013) on pro gradu -tutkimuksessaan haastatellut työnantajina toimivia vammaisia henkilöitä. Tutkimuskysymyksenä hänellä on: ”Millaisia kokemuksia henkilökohtaisen avun työnantajilla on työnantajatehtävistä ja niiden hoitamisesta?” Tutkimuksen tuloksena Hallman toteaa, että työnantajatehtävien hoitaminen tuntuu työnantajista usein velvoitteesta suoriutumiselta. Työnantajat ovat tuoneet esille erilaisia näkemyksiään niin vammaispalvelun työntekijöiltä saamastaan tuesta kuin saadusta kirjallisesta infopaketesta. Työnantajamallia tulisi Hallmanin mukaan kehittää niin, että se varmistaisi riittävän tuen työnantajuuudelle. (Hallman 2013, 2, 5, 43, 59.) Nylund (2010) on omalla kyselytutkimuksellaan selvittänyt miten hankkeen avulla toimiva avustajakeskus tukee työnantajina toimivia vammaisia henkilöitä.

Hemmingin (2012) opinnäytetyökyselyssä työnantajuus näyttäytyi pääosin positiivisena: mahdollisuutena vaikuttaa omaan elämään ja arjen suunnitteluun. Avustajien täydennyskoulutuksessa ja akuuttien sijaistarpeiden ratkaisemisessa koettiin kehittämistarpeita. (Hemminki 2012, 2.)

Suontausta (2013) on omalla pro gradu -tutkielmallaan pyrkinyt etsimään keinoja työnantajamallin kehittämiseksi niin, että haastattelututkimusten esille nostamia ongelmia voitaisiin vähentää. Ahola & Heini (2014) ovat tehneet selvityksen työnantajamallin eri toteuttamistavoista Assistentti.info verkostolle. Selvityksen tarkoituksena on ollut kuvata tilanteita, joissa työnantajavelvoitteista huolehtii joku muu kuin avustettava henkilö. Selvityksessä on tuotu esille niin työnantajuuden siirtämisen ongelmakohtia kuin hyviä käytäntöjä. (Ahola & Heini 2014, 2.)

Vaikka perehtymiseni tavoite oli paneutua työnantajan rooliin, luin myös joitakin avustajille tehtyjä haastattelututkimuksia. Mäkinen on omassa pro gradu -tutkimuksessaan tuonut esille palvelun kehittämiskohteita avustajien näkökulmasta. Avustajan näkökulma voi tuoda esille myös työnantajan koulutustarpeen. Mäkinen nostaa tutkimuksensa pohjalta kehittämiskohteeksi paitsi avustajille, myös avustettaville työnantajille järjestettävän koulutuksen työsuojelullisiin ja työehtoihin liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi (Mäkinen 2012, 49–50). Tarpeellista on siis miettiä myös sitä, kuinka hyvin työnantajat ovat perillä avustajansa työsuojelun järjestämisestä tai työsuhteen ehdoista.

Aiempiin tutkimuksiin perehtymisen lisäksi halusin saada kainuulaisten työnantajien äänen kuuluviin ja siksi tein neljä teemahaastattelua kainuulaisille työnantajille. Haastateltavien yhteystiedot sain palvelusihteeriltä hänen kerrottuaan asiakkailleen mitä varten haastattelut tehtäisiin. Haastateltavissa oli kaksi miestä ja kaksi naista. Olin toivonut saavani haastateltaviksi sekä miehiä että naisia, ettei esillä olisi vain toisen sukupuolen näkökulma. Haastateltavat olivat iältään 58–80-vuotiaita. Pyysin palvelusihteeria valitsemaan haastateltaviksi täysi-ikäisiä henkilöitä. Lapset eivät toimi itsenäisesti työnantajina, vaan heidän kohdallaan työnantajan velvollisuuksista huolehtii huoltaja.

Olen valinnut teemahaastattelun asiakkailta saatavan tiedon keruutavaksi siksi, että se on laadullinen tutkimusmetodi, jolla tutkittavien näkökulmat tulevat esille (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160). Teemahaastattelun kautta voi löytää uusia näkökulmia

eikä pelkästään todentaa aikaisempia epäilyjään (Eskola 2010, 182). Tarkoitukseni ei ole ollut tehdä tutkimusta aiheesta, vaan paneutua palvelua käyttävien asiakkaiden ajatuksiin ja kokemuksiin. Aiheesta on tehty useampia tutkimuksia, joten niiden pohjalta olen luonut yhdenlaisen käsityksen siitä, mitkä asiat työnantajista tuntuvat haasteellisilta. En halunnut kuitenkaan tukeutua pelkästään aiemmin todettuihin asioihin, vaan löytää haastattelujen kautta uusia näkökulmia siihen, mistä asioita työnantajina toimivat kaipaisivat lisätietoa.

Teemahaastattelun etu tiedonkeruutapana on sen joustavuus. Haastattelun aikana on mahdollista tarvittaessa toistaa kysymys tai tehdä tarkentavia lisäkysymyksiä, jotka eivät ole mahdollisia esimerkiksi postitse lähetetyn kyselyn kautta tietoa kerättyä. Haastatteluun pystytään valitsemaan henkilöt, joilla on tietoa kyseisestä asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75–76.) Haastattelin avustajansa työnantajina toimivia henkilöitä, joilla on kokemusta työnantajuudesta. Haastattelujen kesto vaihteli puolesta tunnista hieman reiluun tuntiin. Ennen haastattelun alkua annoin haastateltaville saatekirjeen (Liite 1), jossa kerrottiin haastattelun tarkoitus. Tarvittaessa luin saatekirjeen ääneen. Tämän jälkeen haastateltava antoi kirjallisen suostumuksensa haastatteluun, sen äänittämiseen ja käyttämiseen oppaan suunnittelussa. Myös suostumuslomakkeen (Liite 2) luin ääneen niille haastateltaville, jotka eivät esimerkiksi näkövammaa takia pystyneet lukemaan sitä itse. Itselleni olin tehnyt haastattelun tukikaavakkeen (Liite 3) siltä varalta, että pelkkien teemojen varassa ei syntyisi riittävästi keskustelua. Jokaisen teeman alle olin miettinyt kysymyksiä, joilla voin auttaa haastateltavaa kertomaan teemaan liittyvistä asioista.

Tiedonkeruutapaa valitessani pohdin myös lomakekyselyn mahdollisuutta. Koska kohderyhmään kuuluvat henkilöt ovat eri tavoin toimintarajoitteisia, olisi heidän saattanut olla vaikea vastata kyselylomakkeeseen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35–37). Tämä näkyi haastatteluissa, sillä osalla haastateltavista oli erittäin hankalaa pitää kynää kädessään allekirjoittaessaan haastattelun suostumuslomaketta. He eivät olisi pystyneet kirjoittamaan tai merkitsemään vastauksiaan kyselylomakkeeseen itse. Avustajan käyttäminen kyselylomaketta täyttäessä olisi mielestäni saattanut vääristää vastauksia, koska kysymykset koskivat avustajan työnantajana toimimista ja sen mahdollisia haasteita. Vastusten saaminen olisi ollut epävarmaa edellä todetuista syistä johtuen.



Saamaani aineistoon perehdyin tarkemmin litteroituani haastatteluäänitteet kirjalliseksi materiaaliksi. Litteroituna haastatteluaineistoa oli kolmesta haastattelusta yhteensä 32 sivua. Tämän lisäksi oli kaksi sivua neljännen haastattelun perusteella ranskalaisin viivoin kirjoitettuja muistiinpanoja. Tarkoitukseni oli etsiä aineistosta sellaisia asioita, jotka näin tärkeiksi suunnitellessani opasta avustajien työnantajille. Löytämäni ”tärkeät asiat” teemoittelin. Oleellista ei ollut se, kuinka moni koki tarvitsevansa juuri sen kaltaista tietoa, joka vastauksessa on tuotu esille. Oleellisempaa on se, että joku on tuonut asian esille, ja sen takia se on tärkeä sisällyttää oppaaseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.)

Kolmantena tiedonkeruumenetelmänäni käytin havainnointia. Havainnoin kahta asiakastilannetta, joissa palvelusihteeri ohjasi aloittelevaa työnantajaa. Havainnoinnin toteutin osallistuvana havainnointina, joten olin itse mukana tilanteessa. Kaikki tilanteessa mukanaolevat henkilöt tiesivät, että kerään tilanteessa tietoa oppaan suunnittelua varten. Pyrin kuitenkin osallistumaan varsinaiseen ohjaustilanteeseen mahdollisimman vähän, jotta pystyisin keskittymään havaintojen tekemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 84.) Havainnoinnin avulla sain suoraa tietoa siitä, miten työnantajuutta aloitteleva avustettava ja häntä uuteen rooliinsa ohjaava palvelusihteeri toimivat. Kiinnitin erityisesti huomioni siihen, mitä kysymyksiä avustettava esitti palvelusihteerille – löytyisikö kysymyksistä sisältövinkkejä oppaaseen. Toisaalta pohdin myös sitä, millainen opas auttaisi työntekijää hänen ohjatessaan asiakastaan.

## 6.2 Haastattelujen ja havainnointien satoa

Opasta ja sen sisältöä suunnitellessani huomioin haastatteluista ja havainnoinneista esille nostamani tärkeät asiat. Osan asioista haastateltava toi suoraan toiveena esille: ”Laita siihen oppaaseen...”. Toiset asiat tulivat epäsuoremmin haastateltavan kertoessa tilanteesta, johon hän kaipaisi tukea enemmän. Esille tuli myös asioita, joiden tietämättömyyttä asiakas ei itse tiedostanut lainkaan, mutta joiden itse tiedän lain mukaan kuuluvan työnantajan velvollisuuksiin. Tällaiset asiat oli mielestäni tärkeitä tuoda oppaassa esille.

Haastatteluista nousseet teemat olivat henkilökohtaisen avustajan saaminen, työsuhteen solmiminen ja työnantajana toimiminen. Avustajan saaminen oli ollut kaikille helppoa. Vammaispalvelujen palvelusihteeri oli antanut kaikille haastatelluille yhteystiedot avustajaehdokkaalle, jonka he olivat palkanneet. Yksi haastatelluista oli avustajan vaihtuessa saanut uuden avustajan tiedot lopettavalta avustajaltaan. Kaikki toivat esille avustajan saamisen vaivattomuuden. Jatkossa avustajien yhteystietoja ei enää saa palvelusihteerin kautta, sillä hänen työnkuvaansa on muutettu. Siksi TE-toimistojen yhteystiedot ja työntekijän haun ohjaaminen sinne ovat erittäin tärkeitä tietoja oppaaseen sisällytettäväksi. Palvelusihteeri toki auttaa avustajan rekrytoinnissa jatkossakin. Työsopimuksen tekemiseen kaikki haastateltavat olivat käyttäneet Kainuun soten valmista työsopimuslomaketta.

Työnantajana toimiminen ei ollut yhtä yksiselitteistä kuin avustajan löytäminen. Yksi haastatelluista oli työuransa aikana toiminut esimiestehtävissä. Tämä näkyi hänen vastauksissaan siten, että hänelle työnantajan velvollisuudet olivat selkeät. Palkanmaksun hän kertoi siirtäneensä Kainuun sotelle ja käyttäneensä valmiita lomakkeita, mutta muutoin hän hoiti työnantajan velvollisuudet itse. Kaikki muut haastatellut toivat esille Kainuun soten palvelusihteerin tuen välttämättömänä työnantajan velvollisuuksista selviämisessä. Haastatteluissa tuli esille tietämättömyys muun muassa avustajan lomaoikeuksista, työterveyshuollon järjestämisestä sekä työnantajan työjohto-oikeudesta. Yksi haastatelluista toi esille myös huolen, että epärehellinen avustaja voi käyttää hyväksi sellaista työnantajaa, ”mikä ei ymmärrä mistään mitään”. Oppaan saamisen avustajien työnantajina toimiville hän koki siksi tärkeäksi.

Havainnointikäynneillä esille nousi samoja asioita kuin haastatteluissa. Avustajalle kuuluvat tehtävät nousivat puheenaiheeksi myös palvelusihteerin kanssa. Työnantajat toivat esille sen, että uutta asiaa tulee paljon. Selkeästi esille tuli jännitys muistaako kaiken ja osaako toimia oikein. Osa tiedoista on lähetetty kirjallisena henkilökohtaisen avun päätöksen mukana. Tällainen päätöksen mukana lähetetty tieto on esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen. Koska työterveyshuollosta on erillinen tiedote, ei sitä nostettu esille ohjauskäynneillä ollenkaan.

Mielestäni on tärkeää, että kaikki työsuhteeseen ja työnantajuuteen liittyvä tieto on samassa paikassa. Kuten totesin, ei yksi haastatelluista muistanut ollenkaan, että avustajal-

le kuuluu työterveyshuolto. Hän on kuitenkin joutunut allekirjoittamaan työterveyshuoltoon liittyvän sopimuksen.

### 6.3 Aikataulu ja resurssit

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi syksyllä 2014 valittuani aiheen Kainuun sotien listaa- mista aihe-ehdotuksista. Opinnäytetyön ideapaperin palautin marraskuussa 2014, mutta varsinaisesti prosessi lähti käyntiin tammikuussa 2015 ensimmäisestä tapaamisesta työ- elämän yhteistyökumppaneiden kanssa. Prosessi on edennyt opetussuunnitelman mu- kaisesti. Oheisesta taulukosta (Taulukko 1) näkyy opinnäytetyöprosessin tärkeimmät vaiheet toteutusaikoinaan. Ohjaavalta opettajalta saamani ohjausten ja työelämän yh- teistyökumppanin kanssa tapahtuneiden yhteydenpitojen kaikkia ajankohtia en ole kat- sonut tarpeelliseksi luetteloita taulukkoon.

TAULUKKO 1: Opinnäytetyön aikataulutus

Ajankohta	Toimenpide
syksy 2014	Aiheen valinta
5.11.2014	Opinnäytetyön ideapaperin palautus
28.1.2015	Palaveri työelämäedustajien kanssa
12.3.2015	Opinnäytetyösuunnitelman esittäminen ja hyväksyminen
5.6.2015	Tutkimuslupa Kainuun sotelta
kesäkuu 2015	Työnantajina toimivien avustettavien haastattelut
elokuu 2015	Palvelusihteerin ohjauskäyntien havainnointi
	Yhteistyö työelämän kanssa sähköpostitse ja tapaamisissa
14.12.2015	Opinnäytetyön aineisto- ja menetelmäseminaarin esitys
	Ohjaavan opettajan ohjaus opinnäytetyöseminaareissa, sähköpostitse ja AC-yhteydellä
4.4.2016	Opinnäytetyön luovutus esitarkastukseen
14.4.2016	Opinnäytetyön julkistaminen ja kypsyysnäyte
29.4.2016	Valmiin opinnäytetyön luovutus
13.5.2016	Opinnäytetyön arviointi valmis

Opinnäytetyöhön käytetyistä resursseista ylivoimaisesti suurin on työhön käytetty aika. Kirjoitustyön eri vaiheet, haastattelujen toteutus, litterointi ja teemoittelu, havainnointien toteutus ja muistiinpanojen analysointi, kirjallisuuteen ja muuhun materiaaliin tutustuminen sekä yhteistyöpalaverit ovat vieneet yllättävän paljon aikaa.

Taloudellisten resurssien osuus ei ole kovin suuri. Työnantajien haastattelut toteutin tabletti-tietokoneella, joka perheellämme oli ennestään. Haastattelujen litteroinnin ja muun kirjoitustyön toteutin omalla tietokoneellani. Haastattelut toteutin Kajaanin alueella, joten matkakustannusten osuus on jäänyt vähäiseksi. Kuhmossa havainnoimilleni palvelusihteerin ohjauskäynneille pääsin hänen kyydissään. Tulostuskustannuksia on tullut jonkin verran. Työnantajan opasta on ollut mielestäni helpointa käydä läpi työelämän edustajien kanssa, kun siitä on ollut tulostettu versio mukamani. Valmiista oppaasta (Liite 4) olen tulostanut itselleni useamman kappaleen julkistamisseminaaria varten. Kuvatessani oppaan kanteen valokuvaa keilahallissa, tarjouduin maksamaan asiakkaan senkertaisen keilausmaksun. Valmiista opinnäytetyöstä tulen toimittamaan ohjeiden mukaisesti yhden tulosteen Diakin opintotoimistoon.

#### 6.4 Toteutuksen haasteita

Olen tehnyt opinnäytetyöni yksin, jolloin parin tuki on puuttunut. Työn rajaaminen, ja toisaalta kaiken oleellisen mukaan ottaminen, ovat olleet minulle haasteellisia asioita koko opintojeni ajan. Pari olisi tuonut tukea paitsi sisällöllisiin ratkaisuihin, myös työn ripeämpään etenemiseen. Jouduin kuitenkin luopumaan paristani jo ennen aiheen valintaa ja prosessin konkreettista aloittamista. Prosessin vaikeina hetkinä olen ajatellut mitä ystäväni ja opiskelukaverini Elsa olisi sanonut, jos olisi saanut elää ja tehdä työtä kansani: ” kyllä tämä tästä.”

Prosessin aikana myös omassa perheessäni esiintyneet terveysongelmat ovat asettaneet omat haasteensa. Aikaresurssin lisäksi henkilökohtaisen elämän haasteet ovat vaikeuttaneet opinnäytetyöprosessiin keskittymistä. Osa näistä haasteista oli tiedossani jo prosessia aloittaessani ja toin ne esille ensimmäisessä tapaamisessa vammaispalveluiden työntekijöiden kanssa. Heidän ymmärtävä suhtautumisensa on auttanut. Osittain juuri näiden haasteiden takia opinnäytetyön aikatauluun jätettiin väljyyttä.

Tekniikka ei ole koskaan ollut osaamisalueeni. Tämä tuli esille kahdella tavalla prosessissani. Yksi neljästä tekemästani haastattelusta ei tallentunut tabletti-tietokoneelle, jolla haastattelut suoritin. Mielestäni tein kaiken samoin kuin edellisissäkin haastatteluissa, mutta viimeinen haastatteluista ei tallentunut. Tämän vaikutuksia pohdin työni luotettavuus-luvussa. Toinen tekninen haaste oli saada työnantajan opas A5-kokoon tulostettavaksi vihkoksi. Vihkon asetusten tekemiseen sain apua ohjaavalta opettajaltani sekä sukulaismieheltä. Englanninkielisen abstraktin muotoilemisessa minua auttoi työkaverini. Ajattelen, että ammattitaitoon kuuluu omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen ja tunnustaminen. Asioihin, joita ei itse osaa, voi pyytää apua sellaiselta henkilöltä, jonka vahvuuksiin oma heikko alue kuuluu.

## 7 POHDINTA

Tämän luvun alussa arvioin saavutinko opinnäytetyölle asettamani tavoitteet. Sen jälkeen arvioin työni eettisyyttä, luotettavuutta sekä prosessin aikaista ammatillista kasvua. Lopuksi tuon esille prosessin aikana mieleeni nousseita jatkotutkimusaiheita.

### 7.1 Tavoitteiden saavuttaminen

Asetin opinnäytetyölleni tavoitteeksi perehtyä henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivan vaikeavammaisen henkilön tarvitsemiin tietoihin. Tämän perehtymisen perusteella tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa opas Kainuun soten käyttöön, henkilökohtaisten avustajien työnantajille annettavaksi.

Perehdyin aiheeseen kirjallisuuden, aiempien tutkimusten, lainsäädäntöön tutustumisen, teemahaastattelujen ja havainnointikäyntien avulla. Mielestäni sain kattavan kuvan siitä, kuinka työnantajana toimivat avustettavat kokevat työnantajuuden ja mitä tietoja he tarvitsevat työnantajana toimiessaan. Henkilökohtaiseen apuun ja varsinkin työnantajana toimimiseen liittyvän lainsäädännön määrä yllätti minut runsaudellaan. Mielestäni onnistuin kuitenkin löytämään oleellimmat lait, jotka määrittävät työnantajan velvollisuuksia ja toisaalta oikeutta palvelun saamiseen.

Työnantajista osa kokee työnantajana toimimisen positiivisena siksi, että se tukee avustettavan itsemääräämisoikeutta hänen saadessaan itse päättää kuka, milloin ja missä häntä avustaa. Suurempi osa kokee työnantajuuden kuitenkin haasteelliseksi ”pakoksi”, josta täytyy suoriutua palvelua saadakseen. Tällaiset työnantajat toivat haastatteluissa esille toiveita valmiista lomakkeista työsuhteen eri vaiheisiin liittyen. Osa lomakkeista on ollut jo aiemminkin käytössä, mutta opinnäytetyöprosessin yhtenä tuloksena voi pitää sitä, että Kainuun sote suunnittelee ja toteuttaa myös uusia lomakkeita, esimerkiksi irtisanomisilmoituksen. Internetissä olevaan oppaaseen tulee kaikista lomakkeista linkit, joiden kautta ne on helppo tulostaa. Asiakkaita, jotka eivät pysty itse tulostamaan lomakkeita tai käyttävät oppaan paperista versiota, ohjataan pyytämään lomakkeet vam-

maispalvelujen työntekijöiltä. Oppaasta näkee kuitenkin mitä lomakkeita on saatavana valmiina.

Toinen haastateltavien esittämä toive oppaan sisällöstä kuului: ”Siihen pittää saaha semmonen selvä luettelo, selvät pasmat mitä saa teetättää ja mitä ei”. Tämä sitaatti on haastatellulta, jolla oli ollut eri näkemys avustajansa kanssa siitä, mitä avustajan työnkuvaan voi kuulua. Tähän toiveeseen en valitettavasti pystynyt oppaassa vastaamaan, sillä jokaisen työnantajan tilanne on erilainen. Työnantajan toimintakyky ja -rajoitteet määrittelevät sen, mitä juuri hänen avustajansa työnkuvaan kuuluu. Siksi ei voi olla yksiselitteistä listaa tehtävistä, joita ”avustajalla saa teettää”. Työnantajana toimivalle avustettavalle on lain mukaisesti laadittu palvelusuunnitelma (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 3 a §; Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000, 7 §). Suunnitelmaan on kirjattu muun muassa se, mihin asioihin hän tarvitsee apua. Palvelusuunnitelmaan kirjatut asiat auttavat avustajan työnkuvaa määriteltäessä.

Rakensin oppaan sisällön mielestäni loogiseen järjestykseen. Aloitin siitä, kun vaikeavammaisen henkilö on saanut myönteisen päätöksen henkilökohtaisen avun hakemuksensa. Opas sisältää perustiedon avustajan rekrytoinnista, työsopimuksen solmimisesta, perehdyttämisestä, työnantajan velvollisuuksista, avustajan työnkuvasta, työajasta, sairaus- ja vuosilomasta, sijaisjärjestelyistä ja työsuhteen päättymisestä. Lisäksi lopussa on vammaispalvelutyöntekijöiden yhteystietoja ja muita työnantajan mahdollisesti tarvitsemia yhteystietoja. Opasta ei vielä ole ehditty käyttää asiakastyössä niin, että olisin saanut palautetta työnantajilta. Vammaispalveluiden työntekijät ovat tutustuneet oppaaseen ja heiltä olen saanut palautetta oppaan selkeydestä.

Itse olen tyytyväinen valmiin oppaan ulkonäköön ja sisältöön. Monet asiat, kuten yhteystiedot, saattavat muuttua nopeastikin. Oppaan päivittämisvastuu siirtyy palvelusih-teerille, joka päivittää opasta tarvittaessa.

## 7.2 Eettisyys

Ihmisten kunnioittaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuuden korostaminen ovat tutkimus- ja kehittämistoiminnan eettisten ratkaisujen tavoitteena. Eettisyys merkitsee tapaa, jolla työn tekijä suhtautuu työhönsä ja henkilöihin, joiden elämäntilannetta työssä kuvataan ja kenen kanssa kehittämistyötä tehdään. Eettinen asenne vaikuttaa aiheen valintaan, tiedon hankkimistapoihin, prosessin raportointiin ja tulosten soveltamiseen. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 11–12.) Omassa työssäni aiheen valintaan on kaksi syytä. Toisaalta olen itse havainnut työnantajana toimivien vammaisten henkilöiden työnantajuuteen liittyvissä tiedoissa puutteita heidän toimiessaan työnantajina, toisaalta Kainuun sotien työntekijät ovat huomanneet samat tarpeet ja toivoneet työkalua näiden asioiden ohjaamiseen. Opinnäytetyön tuotos vastaa siis sekä työnantaja-asiakkaiden että työelämän tarpeisiin.

Työn toteuttamista varten hain tutkimusluvan Kainuun sotelta. Työnantaja-asiakkaille tekemiäni teemahaastatteluja varten kirjoitin tiedotekirjeen (liite 1), jonka annoin jokaiselle haastateltavalle ennen haastattelua. Haastatteluja aloittaessani kerroin haastateltaville, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja pyysin kirjallisen luvan (liite 2) haastattelun äänittämiseen ja haastatteluaineiston käyttämiseen opinnäytetyössäni. Haastatteluiden äänitteet ja niiden pohjalta kirjoitetun materiaalin säilytän vuoden ajan opinnäytetyön valmistumisesta. Aineistoa käsittelen luottamuksellisesti ja eettisesti, hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Määräajan kuluttua hävitän haastattelumateriaalin asianmukaisesti.

Oppaan suunnittelussa käyttämäni lähdemateriaali on luetteloitu oppaan lopussa. Oppaan tekstiin en kuitenkaan ole kirjannut lähdeviitteitä, sillä se saattaisi vaikeuttaa vaikeavammaisen henkilön lukemista. Tämän raportin tekstiin olen kirjannut lähdeviitteet tieteellisen kirjoittamisen käytännön mukaisesti ja lähdeluettelo löytyy raportin lopusta.

## 7.3 Luotettavuus

Tiedonkeruussa käyttämäni menetelmät, haastattelu ja havainnointi, vaativat käyttäjältään koulutusta niiden käyttöön (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35, 38). Oman koulutautu-



mineni menetelmien käyttöön olen saanut suorittaessani tutkimusmenetelmäopintoja Jyväskylän yliopiston avoimeen yliopistoon vuonna 2012. Tuolloin olen ohjatusti harjoitellut haastattelun tekemistä, litterointia ja aineiston analysointia sekä havainnointia. Vaikka käytännön kokemukset menetelmistä ovatkin melko suppeat, koen kuitenkin hyötyneeni tuolloin oppimistani asioista tätä opinnäytetyötä tehdessäni. Useamman tiedonkeruumenetelmän käyttäminen, menetelmätriangulaatio, on auttanut saamaan mahdollisimman kattavan kuvan työnantajuuden haasteista ja hyödyistä.

Haastattelut äänitin tabletti-tietokoneella. Kolme neljästä haastattelusta tallentui ongelmitta laitteen muistiin ja litteroin ne tekstiksi pian haastattelujen jälkeen. Litterointia tehdessäni mietin millä tarkkuudella litterointi tulisi tehdä. Päädyin siihen, että minun ei tarvitse merkata esimerkiksi taukojen pituutta tai päällekkäin puhumista tarkasti, sillä mielestäni näillä asioilla ei ollut merkitystä tässä työssä. Tärkeintä oli poimia haastateluista ne asiat, jotka haastateltavat toivoivat tekeillä olevaan oppaaseen sisällytettäväksi tai mitkä he toivat haasteellisina esille niin, että ajattelin itse kyseisen tiedon tärkeäksi asiaksi oppaassa.

Viimeisen haastattelun litterointia aloittaessani sitä ei löytynytäkään laitteelta. Onneksi olin tehnyt muistiinpanoja haastattelun aikana teemoihin liittyvistä tärkeimmistä asioista, joita haastateltava toi esille. Litterointi minun oli tarkoitus tehdä haastattelua seuraavana päivänä, joten haastattelun sisältö muistiinpanojeni turvin oli vielä hyvin palautettavissa mieleen. Kirjoitin muistiinpanojeni ja muistini varaisesti ranskalaisin viivoin koosteen haastateltavan kertomista asioista. Opinnäytetyötäni ohjaavalta opettajalta tarkastin, että tämä toimenpide on riittävä, eikä minun tarvinnut suorittaa haastattelua uudelleen.

Havainnointitilanteissa kiinnitin erityisesti huomiota siihen, ettei läsnäoloni vaikuttaisi tilanteiden kulkuun ja/tai sisältöön. Tämä on seikka, josta havainnointia tutkimusmenetelmänä on kritisoitu (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 208). Ohjaustilanteet olivat melko lyhyitä, noin tunnin pituisia. Toinen asiakkaista oli ensimmäistä kertaa aloittamassa työnantajana toimimista, joten minun lisäkseni myös palvelusihteeri oli hänelle ja paikalla olleille omaisille uusi henkilö. Tilanteen aluksi esittäytymisten yhteydessä kerroin, että olen opiskelija ja mukana seuraamassa tilannetta tehdäkseni huomioita oppaan tekemistä varten. Toiselle asiakkaalle palvelusihteeri oli ennestään tuttu, sillä hänellä oli

ollut avustaja jo aiemmin. Esittäydyin ja kerroin roolini samoin kuin edellisessäkin paikassa. Osallistuin tilanteisiin mahdollisimman vähän, mutta kuitenkin niin, etten jäänyt ulkopuoliseksi tarkkailijaksi, vaan olin osa tilanteita. Vastasin minulle esitettyihin, opintojani koskeviin kysymyksiin ja mielestäni luontevasti kerroin palvelusihteerin kanssa esimerkkejä tilanteista, joissa avustaja voi olla tukemassa asiakasta. Oma kokemukseni oli, että läsnäoloni ei vaikuttanut tilanteiden kulkuun. Samoin arvioi myös palvelusihteerini Eva Heiman.

Lähteiksi pyrin etsimään ajantasaista tietoa. Menetelmäkirjallisuutta oli kuitenkin vaikea saada kirjastoista. Muutaman menetelmäteoksen painokset ovatkin jo melko vanhoja (vuosilta 2000 ja 2002). Tutkimusmenetelmät eivät kuitenkaan ole muuttuneet tuona aikana, joten mielestäni teoksista lainaamani tiedot ovat ajantasaisia.

#### 7.4 Ammatillinen kasvu

Lainsäädännön osaamisen tärkeys tuli esille oppaan suunnitteluprosessissa hyvin selkeästi. Työelämän yhteistyökumppani mietti opasversioita lukiessaan hyvin tarkasti, ettei oppaaseen jää mitään, mikä ei ole tarkasti lain mukaisesti ilmaistu. Juridisen säädöspohjan osaaminen on tuotu esille myös sosionomin kompetensseissa palvelujärjestelmäosaamisen yhteydessä. Lainsäädännön tuntemuksesta on keskusteltu koulutuksen aikana useaan kertaan. Opinnäytetyöprosessi opetti sen kuinka tarkka asiakasta ohjatessaan täytyy olla, ettei tule tahtomattaan antaneeksi lain vastaisia ohjeita. Kukaan ei voi osata kaikkia lakeja ulkoa ja siksi tulee olla valmis tarkastamaan asiakkaan tilanteeseen liittyviä lakeja asiakasta ohjatessaan.

Opinnäytetyöprosessia kuvatessani mietin, että myös tulevassa työssäni minun tulee dokumentoida työtäni. On tärkeää, että esimerkiksi asiakastyötä tehdessään sosionomi kirjaa asiallisesti ja asiakasta kunnioittavasti asiakastapaamisen tai muun yhteydenoton tiedot käytettävään ohjelmaan. Pohdin myös olisiko mahdollista tehdä kirjaukset jopa niin, että asiakas on kirjaamistilanteessa läsnä, ja näkee mitä hänestä tai hänen tilanteestaan kirjataan. Tällainen avoimuus lisäisi uskoakseni asiakkaan luottamusta niin palveluun kuin yksittäiseen työntekijäänkin.

## 7.5 Jatkoaiheita

Sekä lähdekirjallisuuteen tutustuessani, että yhden tekemäni haastattelun kautta nousi esille vaikeavammaisen avustettavan työnantajan roolin tärkeys itsemääräämisoikeuden turvaajana. Kaikki henkilöt eivät kuitenkaan pysty itse hoitamaan työnantajalle kuuluvia velvollisuuksia, vaan niistä huolehtii joku toinen. Mielestäni olisi mielenkiintoista tutkia kuinka vaikeavammaisten lasten itsemääräämisoikeus avustajan käyttäjinä toteutuu. Määritteleekö esimerkiksi lapsen huoltaja avustajan työnkuvan ja työajat, vai toteutuuko myös lapsen kohdalla oikeus päättää itse se, milloin ja missä hän avustajaa käyttää.

Valtanen (2013) toi esille vertaistukiryhmän tarpeen henkilökohtaisten avustajien työnantajille. Samoin yksi haastateltavistani toi useaan kertaan esille sen, että ”Minähän oon ollu työntekijä, sillä minä ihmettelen että minua kutsutaan nyt työnantajaksi. Tässä se suurin kynnys on monelle avustajan tarpeen olevalle ihmiselle että kun on työntekijä ollu, niin siinä ei osata työnantaja olla”. Työnantajan roolin haasteelliseksi kokeminen voisi helpottua jakamalla tunteita, kokemuksia ja tietoja vertaistukiryhmässä. Tällaisen ryhmän perustaminen olisi mielestäni tärkeää ja tarpeellista. Vertaistukiryhmän käynnistäminen voisi olla sosionomiopintojen kehittämispainotteisen opinnäytetyön aiheena.

## LÄHTEET

- Ahola, Sanna & Heini, Annina 2014. Selvitys työnantajamallin eri toteuttamistavoista. Assistentti.info.  
[http://www.assistentti.info/images/Selvitys\\_tyonantajamallin\\_eri\\_toteuttamistavoista.pdf](http://www.assistentti.info/images/Selvitys_tyonantajamallin_eri_toteuttamistavoista.pdf).
- Assistentti.info i.a. Henkilökohtainen apu. Viitattu 6.3.2015.  
<http://www.assistentti.info/fi/etusivu/henkilokohtainen-apu>.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Katsauksia ja aineistoja 17. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Eskola, Jari 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikku-noita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 179–203.
- Gustafsson, Henrik i.a. YK:n vammaissopimus käyttöön! -käsikirja. Helsinki: Invalidiliitto ry. Viitattu 26.2.2016.  
[http://www.invalidiliitto.fi/files/attachments/julkaisut/yk\\_toolkit\\_pieni.pdf](http://www.invalidiliitto.fi/files/attachments/julkaisut/yk_toolkit_pieni.pdf).
- HE 108/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 16.2.2016.  
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140108#idp1676896>.
- Hallman, Elina 2013. Veloitteesta suoriutuminen. Vaikeavammaisten kokemukset henkilökohtaisten avustajien työnantajina toimimisesta. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu –tutkielma.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41493/URN%3aNBURN%3afi%3ajyu-201305201706.pdf?sequence=1>.

- Heiman, Eva 2016. Palvelusihteeri, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Kajaani. Henkilökohtainen tiedonanto 10.2.
- Heinonen, Marjo & Nurmi-Koikkalainen, Päivi 2006. Kolmea väylää pitkin hyvään lopputulokseen. Teoksessa Heinonen, Marjo & Saraste, Heini (toim.) 2006. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ –projekti, Kynnys ry, 226–233.
- Heinonen, Marjo & Saraste, Heini (toim.) 2006. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ –projekti, Kynnys ry.
- Heiskanen, Marja-Liisa 2008. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa. Stakesin raportteja 10/2008. Helsinki: Stakes.
- Hemminki, Leena 2012. Henkilökohtainen apu. Kyselytutkimus vaasalaisille henkilökohtaisen avustajan työnantajina toimiville vammaisille. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Opinnäytetyö. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49872/Henkilokohtainenapu.pdf?sequence=1>.
- Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto i.a. Henkilökohtaisten avustajien työehtosopimus. Viitattu 16.2.2016. <http://www.heta-liitto.fi/Default.aspx?tabid=2883&language=fi-FI>.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin University Press.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hokkanen, Liisa 2013. Asiakaskansalaisen toimijuus sosiaalityöllisessä asianajossa. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 55–86.
- Isoniemi, Irma 2012. Mistä apua arkeen? Tutkimus vaikeavammaisten arjen voimavaroista. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. Sosiaalityön lisensiaatintutkimus.
- Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluohjeet 1.1.2015 alkaen. Viitattu 4.3.2015. [www.kainuu.fi/sote\\_paatokset/kokous/20141112-31-1.PDF](http://www.kainuu.fi/sote_paatokset/kokous/20141112-31-1.PDF).
- Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä i.a.a Viitattu 4.2.2015. <http://sote.kainuu.fi/index.asp>.

- Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä i.a.b Vammaispalvelut. Viitattu 18.1.2016. <http://sote.kainuu.fi/vammaispalvelut>.
- Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän perussopimus 2015. Viitattu 18.1.2016. [http://sote.kainuu.fi/general/Uploads\\_files/Hallinto/Kainuun\\_sote\\_perussopimus\\_H02102014\\_pykala207.pdf](http://sote.kainuu.fi/general/Uploads_files/Hallinto/Kainuun_sote_perussopimus_H02102014_pykala207.pdf).
- Kilpeläinen, Ilkka 2015. Järjestöt moittivat YK:n vammaissopimuksen ratifiointin venymistä. Yle uutiset viittomakielellä 9.3.2015. Viitattu 16.2.2016. [http://yle.fi/uutiset/jarjestot\\_moittivat\\_ykn\\_vammaissopimuksen\\_ratifiointin\\_venymista/7854185](http://yle.fi/uutiset/jarjestot_moittivat_ykn_vammaissopimuksen_ratifiointin_venymista/7854185).
- Könkkölä, Kalle 2006. Itsenäisen elämän mairinnousu Suomeen. Teoksessa Marjo Heinenon & Heini Saraste. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ – projekti, Kynnys ry, 18–28.
- Laine, Katja 2011. Uusi Avustajan ABC. Opas vaikeavammaisten ihmisten henkilökohtaisille avustajille. Helsinki: Helsingin Invalidien Yhdistys ry.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812, 22.9.2000. Viitattu 6.3.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 1992/734, 3.8.1992. Viitattu 6.3.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920734>.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380, 3.4.1987. Viitattu 6.3.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>.
- Larsson, Monica 2008. Att förverkliga rättigheter genom personlig assistans. Lunds universitet. Socialhögskolan. Akademisk avhandling.
- Manninen, Riikka; Ilonen, Milla & Valta, Mervi 2011. Henkilökohtaista apua kehittämässä. Vähän mutta välttämättä –projekti 2006-2010. Loppuraportti. AS-PA-raportti 2/2011. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA. [http://www.aspasaatio.fi/sites/default/files/V%C3%A4h%C3%A4n\\_mutta\\_v%C3%A4ltt%C3%A4m%C3%A4tt%C3%A4\\_loppuraportti.pdf](http://www.aspasaatio.fi/sites/default/files/V%C3%A4h%C3%A4n_mutta_v%C3%A4ltt%C3%A4m%C3%A4tt%C3%A4_loppuraportti.pdf).
- Mäkinen, Milja 2012. ”Käsinä, jalkoina, mutta ei päänä?” Henkilökohtaisten avustajien työehdot, työsuojelu ja oma kokemus työstään Suomessa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro Gradu –tutkielma. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84102/gradu06322.pdf?sequence=1>.

- Mäkinen, Päivi; Raatikainen, Eija, Rahikkala, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Nylund, Emmi 2010. Kohti omannäköistä elämää – Vammaisten työnantajien kokemuksia työnantajuudesta. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Pro gradu –tutkielma. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-21087>.
- Sosiaalihuoltolaki 2014/1301, 30.12.2014. Viitattu 6.3.2015.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>.
- Sosiaalihuoltolaki. Soveltamisopas 2015. Viitattu 15.3.2016.  
<http://stm.fi/documents/1271139/1352015/Sosiaalihuoltolain+soveltamisopas.pdf/cb12a5c4-9bfa-4983-adf6-94ca18815f1b>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Viitattu 4.3.2015.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Vammaislainsäädännön uudistaminen –työryhmän työn tämänhetkinen vaihe. Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmä. Aineistoa kuulemistilaisuuteen 20.8.2014. Viitattu 27.2.2015.  
<http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/laki-ja-oikeuskaytanto/vammaislainsaadannon-uudistus/kuulemistilaisuus-20.8.2014>.
- Suomen Kuntaliitto 2016. Kuntayhtymät. Viitattu 15.3.2016.  
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/laki/hallintojuridiikka/kuntien-yhteistoiminta/kuntayhtymat/Sivut/default.aspx>.
- Suomen perustuslaki 1999/731, 11.6.1999. Viitattu 6.3.2015.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.
- Suontausta, Matti 2013. Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun järjestäminen ja työnantaja toimimisen kehittäminen. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos a i.a. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 6.3.2015.  
<http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos b i.a. Vammaispalvelujen käsikirja. Henkilökohtainen apu. Viitattu 6.3.2015. <http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu>.

- Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi © Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2005–2016a. Tulokset kaaviona. Viitattu 10.3.2016.  
<https://www.sotkanet.fi/sotkanet/fi/kaavio?indicator=szYzBAA=&region=s07MBAA=&year=sy4rtc7X0zUEAA==&gender=t&t=line>.
- Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi © Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2005–2016b. Tulostaulukko. Viitattu 10.3.2016.  
<https://www.sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=szYzBAA=&region=szYPtTYqBAA=&year=sy4rBQA=&gender=t&abs=f&color=f>.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työaikalaki 1996/605, 9.8.1996. Viitattu 15.3.2016.  
[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Ty%C3%B6aikalaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search[type]=pika&search[pika]=Ty%C3%B6aikalaki).
- Työsopimuslaki 2001/55, 26.1.2001. Viitattu 15.3.2016.  
[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6sopimuslaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6sopimuslaki).
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 2015/459, 24.4.2015. Viitattu 15.3.2016.  
[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6tapaturma-%20ja%20ammattitautilaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6tapaturma-%20ja%20ammattitautilaki).
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 21.12.2001. Viitattu 15.3.2016.  
[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki).
- Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 15.3.2016.  
[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki).
- Valtanen, Tarja 2013. Henkilökohtainen apu on elämäni mahdollistaja. Julkaisussa ”Koen itse olevani tekijä”. Kohti yksilöllistä elämää ja osallisuutta. Mäntsälä: Vammaispalveluhanke.
- Vernerinet Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.a. Lääketieteellinen näkökulma. Viitattu 26.2.2016. <http://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>.
- Vernerinet Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.b. YK:n vammaisia henkilöitä koskeva yleissopimus. Viitattu 16.2.2016. <http://verneri.net/yleis/ykn-vammaisia-henkiloita-koskeva-yleissopimus>.



Vuosilomalaki 2005/162, 18.3.2005. Viitattu 15.3.2016.

[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search\[type\]=pika&search\[pika\]=vuosilomalaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search[type]=pika&search[pika]=vuosilomalaki).

## LIITTEET

### LIITE 1: Saatekirje haastateltaville

Hei.

Olen sosionomiopiskelija Diakonia ammattikorkeakoulusta. Alan tekemään opinnäytetyötäni yhteistyössä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluiden kanssa. Suunnittelemme Kainuuseen oman oppaan henkilökohtaisten avustajien työnantajille.

Saadakseni tietoa siitä millainen opas palvelisi käyttäjiään parhaiten, haastattelen neljää (4) Kainuulaista työnantajaa. Voisitko Sinä olla yksi haastateltavistani?

Haastattelut on tarkoitus toteuttaa kevään/kesän 2015 aikana. Äänitän haastattelun ja äänitteen perusteella kirjoitan haastattelun myöhemmin tekstiksi. Haastattelun tuloksia käytän ainoastaan suunnitteilla olevan oppaan tekemiseen. Haastateltavien nimet eivät tule äänitteisiin eivätkä niiden tekstiversioihin. Haastateltavien nimet ja yhteystiedot olen saanut palvelusihteeri Eva Heimanilta, joka hoitaa henkilökohtaisen avun koordinoitua Kainuussa. Evan lisäksi oppaan suunnittelu- ja toteuttamisprosessissa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän työntekijöistä ovat mukana vammaispalveluiden vastuualuepäällikkö Anna-Liisa Kainulainen ja toimistos sihteeri Kaija Patronen. Oppilaitoksen puolesta opinnäytetyötäni ohjaa lehtori Elina Pekonen.

Yhteistyöterveisin

Leena Heikkinen  
sosionomiopiskelija, Diakonia ammattikorkeakoulu  
p. 0400 440222

## LIITE 2: Suostumus haastatteluun osallistumisesta

## SUOSTUMUS HAASTATTELUUN OSALLISTUMISESTA

## Haastattelu henkilökohtaisten avustajien työnantajille

Minua on pyydetty haastateltavaksi avustajien työnantajille tehtävään haastatteluun. Tiedän, että haastattelussa antamaani tietoa tullaan käyttämään avustajien työnantajille tehtävän oppaan suunnitteluun. Opas on osa haastattelijan opinnäytetyötä.

Tiedän, että haastattelun antaminen on vapaaehtoista ja voin perua suostumukseni ilmoittamalla siitä haastattelijalle. Ymmärrän, että vastaukseni käsitellään luottamuksellisesti, eikä nimeni tule näkyviin valmiissa oppaassa eikä opinnäytetyössä.

Suostun siihen, että haastattelu nauhoitetaan.

Kajaanissa \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ 2015

Suostun haastateltavaksi

Suostumuksen vastaanottaja ja  
haastattelija

\_\_\_\_\_

Haastateltavan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Haastattelijan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Nimen selvennys

\_\_\_\_\_

Nimen selvennys

### LIITE 3: Haastattelun tukikaavake

Teemahaastattelun teemat: Avustajan saaminen, työsopimuksen solmiminen, työnantaja toimiminen

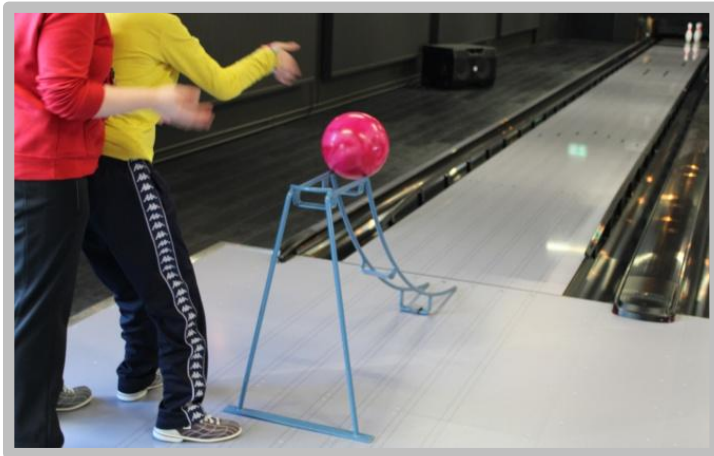
Teemoihin liittyviä asioita voi kysyä esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä:

1. Avustajan saaminen/löytäminen myönteisen avustajapäätöksen saatuanne
  - miten pian löysitte avustajan?
  - miten löysitte avustajan? (Eva Heimanin kautta, TE-toimiston kautta, muuten)
  - olisitteko kaivanneet muunlaista apua avustajan etsimiseen kuin mitä nyt oli tarjolla?
2. Avustajien lukumäärä ja pysyvyys
  - onko teillä useita avustajia (tällä hetkellä yhtä aikaa)?
  - onko avustaja vaihtunut välillä?
3. Kuinka työsopimuksen solmiminen onnistui? Saitteko siihen riittävästi tietoa ja tukea?
4. Onko teillä riittävästi tietoa työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista?
5. Onko teillä riittävästi tietoa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista?
6. Mistä olette saanut tietoa työsuhteeseen ja työnantajuuteen liittyvistä asioista?
7. Millaista lisätietoa tai lisätukea kaipaisitte?
8. Onko teillä muita ajatuksia/ideoita siitä, mitä asioita tulevaan oppaaseen olisi hyvä sisällyttää?
9. Haluatteko sanoa vielä jotakin muuta?

## LIITE 4: Työnantajan opas



## Henkilökohtaisen avustajan työnantajana Kainuussa



## **Tervetuloa työnantajaksi!**

Olet saanut myönteisen päätöksen hakemukseesi henkilökohtaisen avustajan saamiseksi. Sinusta tulee nyt oman avustajasi työnantaja.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa sinua työnantajana toimimisessa. Oppaassa on yhteystiedot henkilöille, joilta voit tarvittaessa pyytää apua. *Tällä tavoin kirjoitetusta tekstistä* tiedät, että kyseinen lomake on saatavana valmiina. Lomakkeen voit tulostaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän internet-sivulta [http://sote.kainuu.fi/perhepalvelujen\\_lomakkeet](http://sote.kainuu.fi/perhepalvelujen_lomakkeet).

Voit pyytää lomakkeen myös palvelusihteeriltä tai muulta vammaispalveluiden työntekijältä.

## Sisältö

Tervetuloa työnantajaksi! .....	2
Työntekijän rekrytointi.....	4
Työsuhteen solmiminen .....	7
Perehdytys .....	8
Työnantajan velvollisuudet .....	10
Avustajan työnkuva.....	14
Työaika.....	15
Avustajan loma.....	16
Avustajan sairastuessa.....	17
Sijainen avustajalle.....	18
Lomautus ja työsuhteen päättymisen.....	19
Ota huomioon vielä nämä asiat .....	22
Vammaispalvelutyöntekijöiden yhteystietoja ...	23
Muita tärkeitä yhteystietoja.....	25
Lähteet .....	26



## Työntekijän rekrytointi

Jos tiedät sopivan henkilön, jolla on mahdollisuus alkaa toimimaan avustajanasi, voit palkata hänet. Omainen tai muu läheinen henkilö ei kuitenkaan voi toimia avustajana. Hänen roolinsa voi tarvittaessa olla omaishoitaja.

Voit hakea työntekijää myös TE-toimiston kautta. Työntekijän etsinnän voit aloittaa Internet-palvelun kautta osoitteessa [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi) tai kysymällä lisätietoja oman alueesi TE-toimistosta.

Jos sinusta tuntuu, että tarvitset apua työntekijän rekrytointiin, voit ottaa yhteyttä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelusih-teeriin puh. 044 7974268.

Hänen tehtävänään on neuvoa työnantajia ja auttaa rekrytoinnissa tarvittaessa.

## **Kainuun TE-toimiston toimipisteet:**

### **Kajaani**

Lönrotinkatu 2 C 2 krs.

puh. 0295 039 000

Aukioloajat arkisin: klo 9.00–16.00

### **Kuhmo**

Koulukatu 6

**puh.** 0295 039 000

**Aukioloajat arkisin:** maanantaisin ja tiistaisin  
klo 9.00–11.00 ja 12.00–16.00.

### **Suomussalmi**

Keskuskatu 24-26

**puh.** 0295 039 000

**Aukioloajat arkisin:** maanantaisin ja tiistaisin  
klo 9.00–11.00 ja 12.00–16.00.

TE-toimiston ajantasaiset yhteystiedot ja aukioloajat voit tarkastaa osoitteesta:

<http://toimistot.te-palvelut.fi/kainuu/yhteystiedot>

## Työpaikkahaastattelu

Kun olet löytänyt sopivalta tuntuvaan avustajaehdokkaan, kannattaa sinun järjestää hänelle työpaikkahaastattelu. Haastattelussa on hyvä kertoa hakijalle mitä työ tulee sisältämään. Voit esittää hakijalle kysymyksiä esimerkiksi hänen työkokemukseensa ja koulutukseensa liittyen. Henkilökohtaisille avustajille ei ole tiettyä tutkintovaatimusta, vaan työtä voi tehdä hyvin erilaisilla koulutuksilla.

Kun olet löytänyt avustajaksesi sopivan henkilön, on aika solmia työsopimus.

## Työsuhteen solmiminen

Työsopimus täytyy tehdä aina kirjallisena ja kahdena kappaleena: yksi työnantajalle ja toinen työntekijälle. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluille toimitetaan kopio työsopimuksesta.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymällä on valmis *työsopimus-lomake*, johon täytetään kaikki tarvittavat tiedot.

Työsuhteen alussa on hyvä käyttää koeaikaa. Koeajalla kumpi tahansa osapuoli voi purkaa työsopimuksen ilman irtisanomisaikaa. Jos työsopimus tehdään toistaiseksi, suositeltava koeaika on neljä kuukautta.

Alle 18-vuotiaiden lasten ja nuorten parissa työskentelevän on esitettävä rikosrekisterilain 6. §:n 2. momentissa tarkoitettu rikosrekisteriote työnantajalle, eli sinulle, ennen tehtävän vastaanottamista.

## Perehdytys

Työnantajana sinulla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää avustajasi. Perehdyttäminen tarkoittaa sitä, että esittelet työntekijälle työympäristön, työtehtävät ja mahdolliset laitteet, joita hänen tulee käyttää työssään.

Seuraavassa on perehdyttäjän muistilista. Siihen on kerätty tärkeimmät asiat, joita sinun tulee käydä perehdytyksessä läpi.

Perehdyttäjän muistilista:

- esitele työympäristö
- kerro avustajan työtehtävät
- näytä apuvälineet ja neuvo niiden käyttö
- neuvo muut mahdolliset laitteet, joita avustaja tarvitsee työssään (esim. kodinkoneet)
- sopikaa työajoista
- sopikaa avustajan poissaoloon liittyvistä asioista, esimerkiksi miten hän ilmoittaa poissaolostaan

- kerro työterveyshuollon järjestäjä ja sisältö
- kerro mahdollisesta palkanmaksun siirtämisestä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän hoidettavaksi

Perehdytykseen liittyvistä asioista voit koostaa itsellesi perehdytyskansion, josta kaikki tärkeät tiedot tarvittaessa löytyvät helposti. Edellä lueteltujen asioiden lisäksi kansioon on hyvä liittää työterveyshuoltosopimus sekä tapaturmavakuutuksen tiedot.

## Työnantajan velvollisuudet

### Palkan maksaminen

Täyttämällä kirjallisen *valtuutuslomakkeen* voit siirtää palkanmaksun, verojen ja eläkevakuutusmaksun pidättämisen Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän hoidettavaksi. Vaikka kuntayhtymä toimii sijaispalkanmaksajana, sinä olet edelleen työnantaja!

*Henkilökohtaisen avustajan työtuntilistaan* merkitään työntekijän työvuorot. Tuntilista toimii myös työvuoroluettelona, joka lain mukaan on laadittava. Voit kopioida tuntilistan työntekijälle. Työvuoroluettelo on säilytettävä kaksi vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, kun se on tehty.

Merkitse päivittäin avustajan toteutuneet työtunnit listaan. Lähetä lista (kuukauden ensimmäisestä päivästä viimeiseen päivään) palkanmaksua varten osoitteeseen:

Kainuun sote -kuntayhtymä  
Vammaispalvelut  
Henkilökohtainen apu  
PL 400  
87070 Kainuu

Jätä itsellesi kopio työtuntilistasta.

Jatkossa avustajan työtuntilista muuttuu sähköiseksi ja se on saatavissa OmaSotesta. OmaSote-palvelusta kerrotaan enemmän henkilökohtaisen avun työnantajille lähetettävässä tiedotteessa siten, kun palvelu otetaan käyttöön.



## Työterveyshuollon järjestäminen

Lain mukaan sinun on huolehdittava avustajan työterveyshuollon järjestämisestä. Sitä varten on tehtävä kirjallinen sopimus lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä työterveyshuoltoa tarjoavan kunnallisen liikelaitoksen tai yksityisen yrityksen kanssa. Sinun tulee ottaa yhteyttä valitsemaasi palveluntuottajaan ja ilmoittaa heille, että toimit työnantajana. Työterveyshuollon järjestäjä laatii kanssasi toimintasuunnitelman. Lakisääteinen työterveyshuolto kattaa ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon, mutta sairastuessaan avustajan tulee käyttää muita terveyspalveluita.

Toimita työterveyshuoltoon kunnalta saamasi maksusitoumus. Lisäksi sinun tulee antaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymälle *valtakirja*, jotta se voi hakea Kela- korvauksen työterveyshuollon kustannuksiin.

## Vakuutukset

Avustajaa varten sinun on otettava lakisääteinen tapaturmavakuutus valitsemastasi vakuutusyhtiöstä. Lisäksi täytyy tehdä ilmoitus työttömyysvakuutusrahastoon. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä korvaa lakisääteisen vakuutuksen kulut. Jos kuulut Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liittoon (Heta-liitto), on lisäksi otettava myös ryhmähenkivakuutus. Tässä tapauksessa kuntayhtymä korvaa myös sen kulun.

Jos avustajallesi tapahtuu työtapaturma, sinun on mahdollisimman pian otettava yhteyttä vakuutusyhtiöön ja tehtävä tapaturmailmoitus. Kirjaa ilmoitukseen Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän tilinumero  
FI08 8119 9710 0089 72.

Jos et enää tarvitse avustajaa ja lakisääteisen tapaturmavakuutuksen tarve lakkaa, tee *kirjallinen vakuutuksen lakkautusilmoitus* vakuutusyhtiöön. Sijaispalkanmaksu huolehtii työttömyysvakuutuksen ja eläkevakuutuksen lakkauttamisesta.

## Avustajan työnkuva

Henkilökohtaisen avun tarkoituksena on vähentää niitä vammastasi johtuvia haittoja, jotka vaikeuttavat

- itsenäistä selviytymistäsi jokapäiväisen elämän askareissa
- harrastuksiin tai muihin yhteiskunnan toimintoihin osallistumista ja yhdenvertaisuutta.

Jokaisen työnantajan tilanne on erilainen. Työnantajan toimintakyky ja -rajoitteet määrittelevät sen, mitä juuri hänen avustajansa työnkuvaan kuuluu. Siksi ei voi olla yksiselitteistä listaa tehtävistä, joita ”avustajalla saa teettää”.

Palvelusuunnitelmaasi laadittaessa on jo keskusteltu siitä, minkä asioiden tekemiseen tarvitset apua. Palvelusuunnitelmaan ja avustajapäätökseen kirjatut asiat määrittävät avustajasi työn sisältöä.

## Työaika

Avustajan työaika määrittää se, millaisen päätöksen avustajan palkan korvaamisesta olet saanut. Päätöksen tuntimäärä voi vaihdella suuresti eri työnantajilla, sillä jokaisen työnantajan tarve on erilainen. Avustajan työaika on kuitenkin enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Lain mukaan sinun tulee laatia avustajalle *työvuorolista*. Siinä tulee näkyä työn alkamis- ja päättymisaika. Työvuorolistana voit käyttää samaa tuntilistaa, jonka toimitat palkanlaskentaan.

Mikäli työvuoro kestää yli kuusi tuntia, on avustajalle annettava 30–60 minuutin lepoaika, jolloin hänen on mahdollista poistua työpaikalta. Tällöin lepoaika ei ole työaika. Mikäli tuollaista lepoa ei voida antaa, on esimerkiksi avustajan eväiden syönti työpaikalla hänen työaikaansa.

## **Avustajan loma**

Avustaja ansaitsee palkallista vuosilomaa, jos hän työskentelee vähintään 14 työpäivää tai 35 tuntia kalenterikuukauden aikana. Työsuhteen kestänyt alle kaksi vuotta hän saa kaksi arkipäivää vuosilomaa jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta. Pidempään työskennellyt avustaja saa 2,5 päivää lomaa kuukaudessa.

Mikäli avustaja työskentelee vähemmän kuin 14 päivää tai 35 tuntia kuukaudessa, hänelle maksetaan palkan yhteydessä lomakorvausta. Tällöin työntekijällä on halutessaan oikeus saada vapaata kaksi arkipäivää jokaiselta työsuhteessa olemaltaan kuukaudelta.

Lisätietoja loman pituuden laskemisesta, ajankohdasta ja loma-ajan palkasta voit kysyä palvelusihteeriltä.

## **Avustajan sairastuessa**

Mikäli avustajasi sairastuu eikä pysty tulemaan työhön, hänen on ilmoitettava siitä sinulle viipymättä. Sinulla on oikeus pyytää häntä esittämään sairaanhoitajan tai lääkärin todistus työkyvyttömyydestään.

Avustajalla on oikeus saada vähintään kuukauden kestäneessä työsuhteessa täysi palkka sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Alle kuukauden kestäneessä työsuhteessä hänellä on oikeus 50 % palkkaan. Mikäli sairausloma jatkuu tämän jälkeen, työntekijä täyttää Kelan sairauspäiväraahakemuksen.

## **Sijainen avustajalle**

Vakinaisen avustajasi loman tai sairausloman ajaksi sinun on mahdollista palkata sijainen. Sijaista voit etsiä samalla tavalla kuin työntekijää muutoinkin. Voit siis palkata tiedossasi olevan sopivan henkilön tai hakea työntekijää TE-toimiston kautta. Rekrytointiapua voit pyytää palvelusihteeriltä, puh. 044797 4268.

Silloin, kun avustajan loman kesto on etukäteen tiedossa, on sijaisen työsopimus helppo solmia määräaikaiseksi varsinaisen avustajan lomalle.

## **Lomautus ja työsuhteen päättyminen**

### Lomautus

Mikäli tiedät etukäteen jonkin ajanjakson, jolloin et tarvitse avustajaa, on työntekijä lomautettava. Silloin sinun on annettava avustajalle *lomautusilmoitus* viimeistään 14 vuorokautta ennen lomautuksen alkamista. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi pidempi vierailu sukulaisten luo tai kuntoutusjakso, jolla et tarvitse avustajaa.

### Työsuhteen päättyminen

Määräaikaiseksi solmittu työsopimus päättyy automaattisesti määräajan kuluttua. Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus voi päättyä työntekijän irtisanoutumiseen tai työnantajan sanoessa työsopimuksen irti.



Mikäli avustaja irtisanoutuu itse, kannattaa häneltä pyytää kirjallinen *irtisanoutumisilmoitus*. Irtisanoutumisaika on 14 vuorokautta, mikäli työsuhde on kestänyt alle viisi vuotta. Yli viisi vuotta kestäneissä työsuhteissa irtisanoutumisaika on yksi kuukausi. Työntekijä ei tarvitse perustetta irtisanoutumiselleen.

Mikäli sinä työnantajana irtisanot työntekijän, on sinulla oltava siihen työsopimuslain mukainen painava syy. Tällainen syy voi olla esimerkiksi tehtävien laiminlyöminen, työstä kieltäytyminen tai perusteeton työstä poissaolo.

Ennen irtisanomista työntekijälle on annettava kirjallinen *varoitus*, jonka perusteella työntekijä voi korjata toimintaansa.

Irtisanomisen peruste voi olla myös se, ettet enää syystä tai toisesta tarvitse henkilökohtaista apua. Tällainen tilanne voi tulla esimerkiksi silloin, jos muutat tuetumpaan asumismuotoon ja saat tarvittavan avun asuinpaikastasi.

Irtisanomisaika riippuu työsuhteen kestosta. Työnantajan irtisanoessa alle vuoden kestäneen työsuhteen irtisanomisaika on 14 päivää. Työsuhteen kestänyt 1–4 vuotta irtisanomisaika on 1 kuukausi, 4–8 vuotta 2 kuukautta, 8–12 vuotta 4 kuukautta ja sitä pidemmissä 6 kuukautta. *Irtisanomisilmoitus* on annettava kirjallisena.

Koeaikana työsopimus on kuitenkin mahdollista purkaa päättymään heti ilman irtisanomisaikaa. Koeaikana ei tarvita myöskään edellä kuvattua perustetta työsuhteen purkamiseen. Koeaika ja sen kesto merkitään työsopimukseen.

Työsuhteen päättyttyä avustajalla on oikeus saada *työtodistus*. Siihen kirjataan työntekijän ja työnantajan tiedot, työtehtävät sekä työsuhteen kesto. Työntekijän niin halutessa työtodistukseen kirjataan myös työsuhteen päättymisen syy sekä työnantajan antama arviointi työntekijästä.

## Ota huomioon vielä nämä asiat

Sinulla on velvollisuus ilmoittaa vammaispalveluihin sellaisista olosuhteissasi tapahtuvista muutoksista, joilla on vaikutusta henkilökohtaisen avun järjestämiseen.

Jos kuulut Heta-Liittoon, työsuhteessa sovelletaan Heta:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen Liiton (JHL) solmimaa valtakunnallista työehtosopimusta. Lisätietoja työehtosopimuksesta ja Heta-Liiton toiminnasta [www.heta-liitto.fi](http://www.heta-liitto.fi).

## **Vammaispalvelutyöntekijöiden yhteystietoja**

Henkilökohtaisen avun rekrytointiapu ja  
työnantajaneuvonta

Palvelusihteeri **Eva Heiman**

puh. 044 797 4268

puhelinaika akuutit asiat ma–pe klo 8.00–9.00

muut asiat ma–to klo 9.00–11.30

### **Kajaani / etelä**

Sosiaalityöntekijä **Maarit Rautiainen**

puh. 044 710 1742

puhelinaika ma–pe klo 9.00–10.00

Sosiaalityöntekijä **Hanna Karvinen**

puh. 044 723 9952

puhelinaika ma–pe klo 9.00–10.00

### **Kajaani / pohjoinen, Paltamo ja Ristijärvi**

Sosiaalihoaja **Ulla Juntunen**

puh. 044 710 1721

puhelinaika ma–pe klo 9.00–10.00

## **Sotkamo**

Sosiaalityöntekijä **Tarja Pääkkönen**

puh. 044 797 4830

puhelinaika ma–pe klo 9.00–10.00

## **Hyrynsalmi ja Suomussalmi**

Sosiaaliohjaaja **Seija Seppänen**

puh. 044 569 7477

puhelinaika ma–pe klo 9.00–10.00

## **Kuhmo**

Sosiaaliohjaaja **Virpi Tervo**

puh. 044 797 0341

puhelinaika ma–pe klo 9.00–10.00

## **Erityishuollon poliklinikan sosiaalityö**

Sosiaalityöntekijä **Tiina Nissinen**

puh. 044 797 4964

## **Muita tärkeitä yhteystietoja**

### **Sijaispalkanmaksun palkkasihteeri**

(vain tekniseen palkanmaksuun liittyvissä  
kysymyksissä)

puh. 044 797 4014

puhelinaika ma–pe klo 8.00–11.00

### **Tuntilistojen, työsopimusten ja verokorttien palautusosoite:**

Kainuun sote -kuntayhtymä

Vammaispalvelut

Henkilökohtainen apu

PL 400

87070 KAINUU

### **Sosiaaliasiamiespalvelut**

Sosiaaliasiamies **Reijo Inget**

puh. 044 797 0310

## Lähteet

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vammaispalveluohje.  
[http://www.kainuu.fi/sote\\_paatokset/kokous/20141112-31-1.PDF](http://www.kainuu.fi/sote_paatokset/kokous/20141112-31-1.PDF)

PomOpas. Henkilökohtainen apu - työnantajamalli.  
<http://www.assistentti.info/fi/neuvonta/pomopas>

Neljän henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivan henkilön haastattelut kesäkuussa 2015.

Kahden Eva Heimanin ohjauskäynnin havainnointi elokuussa 2015.

Tapio Rätty 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry.

TE-palvelut.  
<http://toimistot.te-palvelut.fi/kainuu/yhteystiedot>





Opas on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun  
sosionomiopintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä  
”Sillä saa teettää mitä vaan”  
Oppaan toteutus henkilökohtaisen avustajan  
työnantajalle Kainuuseen  
Leena Heikkinen, kevät 2016